

BAB. I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Penelitian

Pengukuran maupun analisis produktivitas di Indonesia telah banyak dilakukan oleh para ahli ekonomi, baik dari dalam maupun dari luar negeri dengan berbagai pendekatan. Pengukuran tersebut memberikan penjelasan sumber apa saja yang telah memberikan sumbangan terhadap pertumbuhan ekonomi (PDRB) selama ini, selain dari faktor produksi tradisional, seperti barang modal (modal) dan tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran, sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (out put) yang diinginkan. Secara sederhana, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara keluaran (out put) dan masukan (input).

Pada umumnya prestasi kerja atau produktivitas tenaga kerja atau buruh, akan ditentukan oleh beberapa faktor sebagai berikut :

- a. Latar belakang pendidikan, keterampilan ataupun keahlian tertentu.
- b. Lingkungan hidupnya, tradisional - agraris atau sudah modern.
- c. Tingkat kehidupan buruh, nilai gizi makanan/ kesehatannya.
- d. Tingkat teknologi yang dipakai dalam proses produksi, peralatan kapitalnya.
- e. Mobilitas tenaga kerja, turn over tenaga kerja atau perpindahan lapangan pekerjaan.

Prestasi tenaga kerja pada umumnya sangat rendah, sebagai akibat rendahnya tingkat pendidikan, lingkungan hidup yang miskin (kurang gizi), sehingga daya tahan terhadap penyakit rendah, sikap hidup tradisional, ikatan keluarga yang kuat, penggunaan teknologi yang masih rendah dan tingkat perpindahan tenaga kerja yang cukup tinggi.

Dengan tingkat produktivitas yang rendah, efisiensi kerja rendah apalagi disertai gejala “ ekonomi biaya tinggi “, maka tingkat upah bagi tenaga kerjapun tidak mungkin

dapat tinggi, untuk dapat menjamin kehidupan yang layak. Prestasi kerja sebagai tolok ukur tingkat upah bagi tenaga kerja, hanya mungkin dalam suatu proses produksi yang telah menggunakan teknologi modern dengan tenaga kerja yang profesional. Sehingga setiap profesi dengan standar tertentu telah ada tarif yang pasti.

Tenaga kerja di negara kita sebagian besar tidak memiliki keahlian dan keterampilan tertentu (profesional), hal ini mengakibatkan bargaining position-nya sangat lemah. Misalnya tenaga kerja tidak dilibatkan dalam menentukan atau menuntut upah dalam pasaran kerja. Pendekatan upah berdasarkan prestasi, hanya mungkin dilakukan dalam suatu negara yang telah memiliki angkatan kerja yang spesialis atau profesional.

Upah merupakan balas jasa bagi tenaga kerja atas jasa produksinya sebagai salah satu faktor produksi dalam suatu proses produksi. Upah sebagai sumber penghasilan bagi tenaga kerja, merupakan alat atau sarana untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, agar dapat menikmati hidup yang layak, sesuai dengan haknya sebagai warga negara yang dijamin oleh Undang-Undang dasar 1945, pasal 27 ayat 2 “ Tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “.

Dengan bertitik tolak pada hak setiap warganegara tersebut, maka penetapan upah minimum bagi tenaga kerja, seharusnya memberikan sumber pendapatan yang menjamin pemenuhan kebutuhan fisik minimumnya (KFM). Kebutuhan fisik minimum (KFM) tersebut dalam arti sempit adalah pemenuhan kebutuhan untuk makanan yang bergizi, sedangkan secara luas berarti pemenuhan akan : pangan, sandang, perumahan, pelayanan kesehatan, angkutan, air bersih dan listrik yang juga disebut sebagai “ Kebutuhan dasar manusia (human basic needs).

BAB II

I.2. Perumusan Masalah.

PELAJAH PUSTAKA

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka permasalahan yang diperhatikan dalam hal ini adalah :

“ Bagaimana perkembangan produktivitas tenaga kerja menurut aspek total modal secara ekstensif telah banyak ditinggalkan orang dan sekarang sudah bergeser Perusahaan, aspek tenaga kerja dan aspek modal pada PT. Ricri Pekanbaru ? ”.

I.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

- a) Untuk melihat perkembangan produktivitas tenaga kerja di Perusahaan.
- b) Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Kegunaan Penelitian ini adalah:

- a) Hasil Penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi Perusahaan dalam peningkatan produktivitas karyawan pada PT. RICRI Pekanbaru.
- b) Memberikan masukan dan sarana bagi Depnaker dalam perumusan kebijakan tentang langkah-langkah yang dapat ditempuh untuk meningkatkan produktivitas produk dari seseorang tenaga kerja (Suharsono Segar, 1953, hal :24) Konsep diatas regional.