

ANALISIS PEMBERDAYAAN, MOTIVASI, DAN PRODUKTIVITAS KERJA PENGRAJIN MEUBEL DI DESA LEILEM TIGA KECAMATAN SONDER KABUPATEN MINAHASA

Oleh :

Rijkardus R. Pratasik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: rayrenato@yahoo.com

ABSTRAK

Desa Leilem Tiga merupakan sentra pembuatan barang – barang pertukangan meubel yang tercatat di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Utara sebagai sentra industri meubel terbesar di Kabupaten Minahasa. Pemberdayaan adalah suatu kegiatan untuk mendorong orang agar supaya lebih melibatkan diri. Motivasi adalah suatu proses untuk membangkitkan pribadi seseorang sedangkan produktivitas kerja adalah pengukuran kerja seseorang yang dilihat dalam kegiatan dan hasil pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pemberdayaan, motivasi dan produktivitas kerja pengrajin meubel di desa Leilem Tiga Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengrajin meubel yang tercatat sesuai data sensus desa Leilem Tiga 2012 yaitu 163 pengrajin dan sampel sebanyak 47 pengrajin. Hasil penelitian bahwa pemberdayaan dan motivasi pengrajin meubel di desa Leilem Tiga berlangsung baik karena telah memenuhi semua indikator yang mengukur pemberdayaan dan motivasi. Sedangkan produktivitas kerja pengrajin meubel di desa Leilem Tiga masih kurang karena belum menerapkan unsur kreativitas dan kewirausahaan.

Kata kunci: pemberdayaan, motivasi, produktivitas kerja

ABSTRACT

Desa Leilem Tiga is a center for the manufacture of goods - furniture carpentry items listed in the Department of Industry of North Sulawesi province as the largest furniture industrial district in Minahasa regency . Empowerment is an activity to encourage people to be more involved . Motivation is a process to raise one's personal while labor productivity is a measure of a person's work is seen in the activities and results of the work. The purpose of this study is to investigate and analyze the empowerment , motivation and productivity of furniture craftsmen working in the Desa Leilem Tiga sub district of Sonder in Minahasa regency . This study was descriptive qualitative analysis. Population in this study are all listed furniture craftsmen according to Desa Leilem Tiga census data in 2012 , namely 163 people and sample of 47 artisans and craftsmen . The results that the empowerment and motivation of furniture artisans in the Desa Leilem Tiga going well for having met all the indicators that measure empowerment and motivation. While the labor productivity of furniture artisans in the Desa Leilem still lacking due to not applying an element of creativity and entrepreneurship.

Keywords: empowerment, motivation, workforce productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pemberdayaan didefinisikan sebagai usaha untuk lebih melibatkan orang dalam suatu organisasi sehingga dapat menimbulkan rasa memiliki akan organisasi tersebut. Dengan adanya pemberdayaan yang baik dari pemimpin organisasi, SDM yang ada akan menjadi lebih merasa dihargai sehingga bisa menunjang kinerjanya secara individu maupun organisasi. Seperti organisasi yang lain, usaha industri meubel kayu di desa Leilem Tiga juga membutuhkan pemberdayaan. Namun dalam industri kecil menengah, SDM dalam hal ini pengrajin juga membutuhkan pemberdayaan dari pihak lain selain pemimpin usaha yakni, pemerintah.

Motivasi merupakan usaha yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam mencapai tujuannya. Masing – masing orang memiliki tujuan secara individu, sehingga memunculkan tugas bagi pemimpin organisasi untuk menggabungkan tujuan – tujuan individu tersebut dalam suatu tujuan bersama yaitu tujuan organisasi. Dalam pekerjaan sebagai pengrajin meubel di desa Leilem Tiga, motivasi menjadi hal yang sangat penting karena dalam mengerjakan suatu produk meubel diperlukan suatu sistem pembagian pekerjaan sesuai dengan keahlian. Apabila salah satu pengrajin mengalami kemerosotan motivasi, maka pekerjaan tidak akan berlangsung dengan lancar dan memungkinkan pengrajin yang lain menjadi ikut – ikutan menjadi merosot.

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Dalam usaha kerajinan meubel kayu, tenaga kerja atau pengrajin sangat memegang peranan dalam kelangsungan usaha. Berikut ini dalam Tabel 1 dijelaskan data mengenai daerah – daerah yang menjadi sentra industri meubel kayu dari 25 kecamatan yang ada di kabupaten Minahasa.

Tabel 1. Sentra Industri Meubel Kayu Kabupaten Minahasa Tahun 2012

No.	Lokasi / Kecamatan	Nilai Investasi (Rp.000)
1.	Kecamatan Kakas	-
2.	Kecamatan Remboken (16 Usaha)	377.000
3.	Kecamatan Tondano Timur (6 Usaha)	229.000
4.	Kecamatan Kawangkoan (6 Usaha)	264.000
5.	Kecamatan Eris (21 Usaha)	1.680.000
6.	Kecamatan Sonder (82 Usaha)	3.511.800
7.	Kecamatan Kakas Barat	-
8.	Kecamatan Kawangkoan Barat	-
9.	Kecamatan Kawangkoan Utara	-
10.	Kecamatan Kombi	-
11.	Kecamatan Langowan Barat (1 Usaha)	52.000
12.	Kecamatan Langowan Selatan	-
13.	Kecamatan Langowan Timur (2 Usaha)	110.000
14.	Kecamatan Langowan Utara	-
15.	Kecamatan Lembean Timur (1 Usaha)	50.000
16.	Kecamatan Pineleng (20 Usaha)	746.000
17.	Kecamatan Tombariri (1 Usaha)	159.000
18.	Kecamatan Tombariri Timur	-
19.	Kecamatan Tombulu	-
20.	Kecamatan Tompaso (1 Usaha)	150.000
21.	Kecamatan Tompaso Barat	-
22.	Kecamatan Tondano Barat (6 Usaha)	190.000
23.	Kecamatan Tondano Selatan (2 Usaha)	190.000
24.	Kecamatan Tondano Utara (1 Usaha)	65.000
25.	Kecamatan Mandolang	-
Total		9.389.800

Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian Sulawesi Utara, 2012

Tabel 1 sebelumnya menunjukkan Kecamatan Sonder merupakan sentra industri meubel kayu yang terbesar di Kabupaten Minahasa yang memiliki 82 kelompok usaha meubel kayu dengan nilai investasi yang berjumlah total sebesar Rp. 3.511.800.000,- .

Tabel 2. Sentra Industri Meubel Kayu di Kecamatan Sonder Tahun 2012.

No.	Lokasi (Desa)	Nilai Investasi (Rp.000)
1.	Desa Leilem I (28 Usaha)	1.080.000
2.	Desa Leilem II (29 Usaha)	1.155.800
3.	Desa Leilem III (22 Usaha)	1.224.000
4.	Desa Kolongan Atas I (1 Usaha)	26.000
5.	Desa Kolongan Atas II	-
6.	Tounelet (1 Usaha)	30.000
7.	Talikuran (1 Usaha)	50.000
8.	Sendangan	-
9.	Kauneran I	-
10.	Rambunan	-
11.	Sawangan	-
12.	Tincep	-
13.	Timbukar	-
Total		3.511.800

Sumber : *Dinas Perdagangan dan Perindustrian Sulawesi Utara, 2012*

Desa Leilem III merupakan sentra industri meubel terbesar di Kecamatan Sonder dan Kabupaten Minahasa dengan nilai investasi total mencapai Rp.1.224.000.000,- dari 22 usaha industri meubel yang ada. penulis memilih desa Leilem III sebagai objek penelitian pemberdayaan, motivasi dan produktivitas kerjanya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana :

1. Pemberdayaan yang dialami oleh pengrajin meubel di Desa Leilem Tiga.
2. Motivasi pengrajin meubel di desa Leilem Tiga.
3. Produktivitas kerja pengrajin meubel di desa Leilem Tiga.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Damayanti (2005) yang berjudul : Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Penelitian ini memakai analisis regresi linier berganda korelasi. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh signifikan sebesar 30.1 % dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Human Resources Management (HRM) mengacu pada kebijakan – kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan (Noe et al, 2004:10). Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa Inggris) yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sementara SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Gomes, 2003:1).

Pemberdayaan

Memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka (Smith, 2000:1). Pemberdayaan adalah mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi. Dengan demikian, akan meningkatkan kemampuan dan rasa memiliki, dan meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga kinerjanya meningkat. Pekerja yang diberdayakan diharapkan melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Wibowo, 2007:416).

Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan (Greenberg dan Baron, 2003:190). Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Heidjachman dan Husnan, 2003:197). Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus – menerus individu menuju pencapaian tujuan (Robbins, 2003:156).

Produktivitas Kerja

Secara filosofis produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antar hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan (Sunyoto, 2012:202-203). Enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, kewiraswastaan (Sedarmayanti, 2009:71-72).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, dengan cara menuturkan, menafsirkan data yang berkenaan dengan situasi yang terjadi, sikap, dan pandangan dalam masyarakat. Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penggunaan teknik analisis deskriptif yaitu mengupayakan suatu penelitian dengan cara menggambarkan secara sistematis, dan mendeskripsikan bagaimana pemberdayaan, motivasi dan produktivitas kerja dalam bengkel kelompok pengrajin meubel di Desa Leilem Tiga.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini yaitu di desa Leilem Tiga Kecamatan Sonder kabupaten Minahasa. Durasi waktu penelitian selama 2 (dua) bulan yaitu dari bulan Februari 2013 hingga Maret 2013.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja yang bergabung dalam kelompok pengrajin meubel di desa Leilem Tiga, yang berjumlah 22 kelompok bengkel pengrajin meubel dan berjumlah total 163 pengrajin. Dalam penelitian ini, sampel sumber data dipilih *Purposive Sampling / Judgment Sampling* yaitu merupakan teknik sampling yang satuan samplingnya dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh satuan sampling yang memiliki karakteristik atau kriteria yang dikehendaki dalam pengambilan sampel. Pertimbangan tertentu yang dimaksud adalah klasifikasi pekerjaan yang paling tinggi Desa Leilem Tiga yakni kepala tukang berjumlah sebanyak 47 orang responden.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Pemberdayaan

Suwatno dan Priansa (2011:189), menyatakan pemberdayaan adalah merupakan suatu kegiatan untuk mengelola SDM lebih baik lagi. Indikatornya ialah:

- Pengembangan kompetensi
- Wewenang kepercayaan
- Wewenang
- Tanggung jawab

2. Motivasi

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans, 2006:270). Variabel ini diukur dengan:

- Penghargaan
- Pemenuhan kebutuhan pokok melalui pendapatan per bulan
- Fasilitas kerja
- 3. Produktivitas Kerja
- Indikatornya menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (Sedarmayanti, 2009:71) antara lain :
- Sikap kerja
- Tingkat keterampilan
- Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi
- Manajemen produktivitas
- Efisiensi tenaga kerja
- Kewiraswastaan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Tujuannya yaitu mengupayakan suatu penelitian dengan cara menggambarkan secara sistematis, terstruktur, faktual dan akurat terhadap suatu fakta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberdayaan yang Dialami Pengrajin di Desa Leilem Tiga

Tabel 3 Pertanyaan dan Respons Pemberdayaan Pengrajin Meubel

Pertanyaan	Respons Klasifikasi Jawaban	Jumlah
Apakah pengrajin telah mengalami pengembangan kompetensi selama bekerja ?	Ya	47
	Tidak	-
	Ragu	-
Bagaimana pengembangan kompetensi yang dialami pengrajin?	Bertambahnya pengalaman	12
	Terampil dalam menggunakan mesin	15
	Lebih terampil dalam membuat produk meubel	5
	Lebih terampil dan teliti	15
Apakah pengrajin telah diberikan wewenang kepercayaan dalam bekerja ?	Ya	47
	Tidak	-
	Ragu	-
Seperti apakah wewenang kepercayaan yang diberikan kepada pengrajin ?	Dipercaya menjadi kepala tukang	3
	Dipercaya dalam menggunakan mesin – mesin	21
	Dipercaya melalui sistem borongan	23
Apakah pengrajin telah diberikan wewenang dalam pekerjaan ?	Ya	47
	Tidak	-
	Ragu	-
Bentuk – bentuk wewenang seperti apakah yang diberikan kepada pengrajin?	Wewenang dalam mengatur operasional usaha	7
	Wewenang mengatur waktu pengerjaan	17
	Wewenang untuk mengoperasikan semua mesin	12
	Wewenang dalam mendesain	4
	Wewenang sesuai dengan keahlian	7
Sejauh mana tanggung jawab yang diberikan kepada pengrajin?	Tanggung jawab untuk menjaga alat atau mesin yang dipakai	13
	Tanggung jawab penuh yang sesuai dengan keahlian khusus	18
	Bertanggung jawab untuk hasil kerja yang baik	11
	Tanggung jawab untuk waktu pengerjaan	5
Apakah tanggung jawab yang diberikan bisa dilaksanakan?	Ya	45
	Tidak	-
	Ragu	2

Sumber: Hasil Olahan Data Kuisisioner, 2013.

Tabel 3 sebelumnya, indikator-indikatornya merupakan indikator pemberdayaan dari Suwatno dan Priansa (2011:189), dapat dikatakan bahwa pemberdayaan yang dialami pengrajin di Desa Leilem Tiga sudah berlangsung baik. Dari pertanyaan – pertanyaan yang berpedoman indikator – indikator-indikator tersebut, dapat dikatakan bahwa para pengrajin telah mengalami pengembangan kompetensi, wewenang kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab selama bekerja sebagai pengrajin di Desa Leilem Tiga.

Motivasi Pengrajin Meubel di Desa Leilem Tiga

Tabel 4 Pertanyaan dan Respons Motivasi Pengrajin Meubel

Pertanyaan	Respons	
	Klasifikasi Jawaban	Jumlah
Apakah pengrajin pernah diberi penghargaan sewaktu bekerja?	1. Ya 2. Tidak 3. Ragu	1. 47 2. - 3. -
Bentuk penghargaan apa saja yang diberikan kepada pengrajin sewaktu bekerja ?	1. Berupa bonus dan insentif 2. Kenaikan gaji 3. Sertifikat dari pemerintah	1. 44 2. 1 3. 2
Berapa kira – kira pendapatan per bulan yang didapat?	1. Rp.3.000.000,- 2. Rp.2.250.000,-	1. 43 2. 4
Sudah puaskah dengan pemenuhan kebutuhan pokok melalui pendapatan per bulan yang didapat?	1. Puas 2. Cukup puas 3. Tidak Puas	1. 23 2. 15 3. 9
Bagaimana fasilitas kerja yang dipakai dalam bekerja?	1. Hanya menggunakan mesin – mesin listrik 2. Masih menggunakan alat – alat tradisional 3. Menggunakan mesin dan alat tradisional	1. 2 2. 2 3. 43
Puaskah pengrajin dengan fasilitas kerja yang didapat ?	1. Ya 2. Tidak 3. Ragu	1. 44 2. 3 3. -

Sumber: Hasil Kuisioner Penulis

Pertanyaan – pertanyaan pada Tabel 4 di atas, berdasarkan tiga indikator motivasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006:270) yaitu penghargaan, pemenuhan kebutuhan pokok melalui pendapatan per bulan, dan fasilitas kerja. Dilihat dari jawaban atas pertanyaan di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi para pengrajin di Desa Leilem Tiga berlangsung baik karena memenuhi indikator tersebut. Motivasi pengrajin meubel di Desa Leilem Tiga cukup baik yang dikarenakan adanya pemberian gaji / upah yang lumayan besar untuk ukuran seorang tukang kayu yaitu sebesar Rp. 150.000 untuk kepala tukang, Rp. 125.000 untuk tukang dan Rp. 100.000 untuk pekerja per harinya. Pengrajin meubel juga diberi penghargaan dari pimpinan bengkel pengrajin meubel berupa bonus dan insentif. Selain itu fasilitas kerja di dalam bengkel itu sendiri yang cukup lengkap sehingga mampu membuat kemampuan kerja semakin baik. Namun yang menjadi kekurangan adalah karena para pengrajin tidak memiliki sistem gaji tetap dan masih menggunakan sistem upah harian. Hal ini disebabkan karena pekerjaan dikerjakan berdasarkan sistem borongan sehingga diterapkan sistem upah harian sesuai banyaknya pekerjaan dan orderan. Hal ini menyebabkan ada kalanya pengrajin sibuk kerja karena banyak pekerjaan, namun kadangkala malah tidak ada pekerjaan sehingga tidak mendapat upah. Di dalam bengkel juga tidak diterapkan sistem kontrak, yang menyebabkan pengrajin tidak terikat dengan satu bengkel meubel sehingga menyebabkan tidak adanya rasa memiliki terhadap bengkel tempat kerjanya tersebut.

Produktivitas Kerja Pengrajin Meubel di Desa Leilem**Tabel 5 Pertanyaan dan Respons Produktivitas Kerja Pengrajin Meubel**

Pertanyaan	Respons	
	Klasifikasi Jawaban	Jumlah
Bagaimanakah sikap kerja pengrajin selama bekerja?	1. Rajin, tidak terlambat datang kerja 2. Tekun dalam bekerja 3. Kerja keras dan tepat waktu 4. Serius dan tunduk pada pemimpin	1. 8 2. 11 3. 20 4. 8
Apakah pengrajin bersedia bekerja dalam satu tim?	1. Ya 2. Tidak 3. Ragu	1. 47 2. – 3. –
Sejauh mana tingkat keterampilan sebagai pengrajin?	1. Mampu mengoperasikan semua mesin – mesin 2. Terampil dalam mengoperasikan alat-alat manual 3. Terampil mengoperasikan mesin dan alat – alat manual	1. 17 2. 4 3. 27
Apakah pengrajin pernah terlibat pelatihan atau semacamnya dalam melatih keterampilan sebagai pengrajin?	1. Ya, mengikuti pelatihan dari Balai Latihan Kerja Minahasa 2. Ya, mengikuti pelatihan dari Dinas Sosial Minahasa 3. Pernah Mengikuti keduanya 4. Tidak Pernah	1. 11 2. 5 3. 31 4. –
Apakah hubungan pimpinan kelompok dan pengrajin baik?	1. Baik 2. Buruk	1. 47 2. –
Apa usaha bersama yang pernah dilakukan pimpinan dan pengrajin dalam meningkatkan produktivitas kelompok ?	1. Mengadakan diskusi bersama sebelum pekerjaan dimulai 2. Mengadakan perencanaan kerja bersama	1. 23 2. 24
Sudahkah menerapkan manajemen yang efisien dalam bekerja?	1. Ya 2. Belum 3. Ragu	1. 5 2. 6 3. 36
Apakah sudah menerapkan sistem kerja yang efisien dengan rekan kerja satu tim?	1. Ya, melalui sistem klasifikasi pekerjaan 2. Ya, melalui sistem peranan pekerjaan 3. Tidak	1. 32 2. 15 3. –
Apakah para pengrajin menerapkan perencanaan tenaga kerja sebelum bekerja dan menerima order?	1. Ya 2. Tidak 3. Ragu	1. 47 2. – 3. –
Bagaimana penerapan kewiraswastaan dalam bekerja sebagai pengrajin?	1. Hanya melalui sistem lembur 2. Belum ada penerapan 3. Tidak Tahu	1. 3 2. 41 3. 3
Sudahkah menerapkan kreativitas dalam bekerja?	1. Ya 2. Belum 3. Ragu	1. – 2. 25 3. 22

Sumber: Hasil Kuisioner Penulis

Tabel 5 di atas, dapat ditunjukkan bahwa meskipun ada sikap kerja keras dan tekun dalam bekerja sehari-hari, kesediaan para pengrajin untuk bekerja dalam satu tim, adanya hubungan baik dan dekat dengan pimpinan bengkel meubel, tingkat keterampilan yang sangat baik yang mampu mengoperasikan alat-alat kerja baik manual maupun mesin listrik yang ditunjang juga dengan mengikuti pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Pemerintah Minahasa, namun produktivitas kerja pengrajin meubel di desa Leilem Tiga masih kurang. Hal ini dibuktikan dengan belum adanya prinsip kewiraswastaan yang diturunkan kepada pengrajin sehingga taktik dan strategi hanya sebatas dalam strategi memanfaatkan waktu yang tersedia dengan memulai pekerjaan lebih awal melebihi jam kerja biasanya atau lembur. Hanya sebatas itu, belum ada strategi khusus untuk mengalahkan pesaing-pesaing sesama bengkel pengrajin. Di bengkel pengrajin meubel di Desa Leilem Tiga juga pun belum adanya penerapan kreativitas terutama dalam desain dan model – model baru produk – produk meubel.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengrajin meubel di Desa Leilem Tiga sudah mengalami pemberdayaan, hal ini berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada para pengrajin, mereka mengaku kompetensinya telah berkembang, di mana sekarang para pengrajin telah menggunakan dan menguasai mesin – mesin listrik dan mendapat kepercayaan, wewenang, serta tanggung jawab dalam bekerja sebagai pengrajin atau tukang kayu di Bengkel Kerajinan Meubel di Desa Leilem Tiga.
2. Motivasi pengrajin meubel di Desa Leilem Tiga sudah baik, yang dikarenakan adanya pemberian gaji / upah yang lumayan besar untuk ukuran seorang tukang kayu yaitu sebesar Rp. 150.000 untuk kepala tukang, Rp. 125.000 untuk tukang dan Rp. 100.000 untuk pekerja per harinya. Namun yang menjadi kekurangan adalah karena para pengrajin tidak memiliki sistem gaji tetap.
3. Produktivitas kerja pengrajin meubel di Desa Leilem Tiga masih kurang. Hal ini dibuktikan dengan belum adanya prinsip kewiraswastaan yang diturunkan kepada pengrajin sehingga taktik dan strategi hanya sebatas dalam strategi memanfaatkan waktu yang tersedia dengan memulai pekerjaan lebih awal melebihi jam kerja biasanya atau lembur. Hanya sebatas itu, belum ada strategi khusus untuk mengalahkan pesaing-pesaing sesama bengkel pengrajin. Di bengkel pengrajin meubel di Desa Leilem Tiga juga pun belum adanya penerapan kreativitas terutama dalam desain dan model – model baru produk – produk meubel.

Saran

Saran yang disampaikan penulis adalah :

1. Pemerintah harus lebih memperhatikan pengrajin terutama dalam penyelenggaraan pelatihan-pelatihan kerja yang kalau bisa setiap tahunnya dapat dilaksanakan.
2. Para pemimpin kelompok kerajinan meubel kayu di desa Leilem Tiga harus memperhatikan sistem upah yang diberikan
3. Para pemimpin dan pengrajin harus bisa menerapkan kreativitas untuk membuat desain – desain model yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, Retno. 2005. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organization*. Prentice Hall, New Jersey.
- Heidjachman dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th, Edisi Indonesia*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Wright. 2004. *Human Resource Management. Gaining Competitive Advantage 3rd Edition*. McGraw Hill, New York.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Organizational Behaviour*. Prentice Hall, New Jersey.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Smith, Jane. 2000. *Empowering People*. Kogan Page Limited, London.
- Suwatno, H dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Grafindo Persada, Jakarta.