

PENGUKURAN PRODUKTIVITAS RELATIF DAN ANALISIS TINGKAT UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA SEKTOR INDUSTRI DI JAWA BARAT

Dewi Shofi Mulyati, Iyan Bachtiar, dan Yanti Sri Rezeki*

Abstrak

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Peningkatan produktivitas organisasi harus didahului dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu, gaji, upah, dan imbalan harus dikaitkan dengan prestasi dan tingkat produktivitas. Untuk mengenali tingkat produktivitas di masing-masing wilayah, dan bagaimana tingkat upah yang berlaku mempengaruhi produktivitas, terutama di sektor industri, maka diperlukan metode evaluasi yang sesuai dengan keperluan pengambil keputusan, baik untuk pemerintah daerah maupun investor. Metode evaluasi yang akan dikembangkan ini bertujuan untuk mengukur tingkat produktivitas relatif daerah (kabupaten dan kota) dan menganalisis pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja sektor industri di Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa Kabupaten Tasikmalaya, merupakan kabupaten/kota yang mempunyai indeks produktivitas tertinggi setiap tahunnya. Sedangkan Kota Cirebon memiliki indeks produktivitas terendah. Selain itu perbandingan antara tingkat produktivitas dan tingkat upah yang diterima di setiap kabupaten/kota di Jawa Barat banyak mengalami kesenjangan.

Kata kunci: Produktivitas, dan Tingkat Upah

1 Pendahuluan

Sumber utama pertumbuhan ekonomi Indonesia mulai mengalami perubahan dari sektor pertanian ke sektor industri. Demikian juga dengan pertumbuhan ekonomi di Jawa Barat. Kondisi ini, antara lain, ditandai dengan adanya penurunan lapangan kerja di sektor pertanian dan

* **Dewi Shofi Mulyati, Iyan Bachtiar dan Yanti Sri Rezeki** adalah Dosen Tetap Fakultas Teknik Program Studi TMI

peningkatan lapangan kerja di sektor industri. Hal ini terlihat dalam kurun waktu 20 tahun terakhir, ada pergeseran struktur ekonomi yang signifikan.

Pada tahun 1993 peranan sektor pertanian tercatat sebesar 20,51 persen turun menjadi 15,58 persen tahun 2002 terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Sebaliknya, peranan sektor industri mengalami perkembangan yang cukup pesat dari 22,81 persen, tahun 1993, menjadi 37,29 persen tahun 2002. Perkembangan sektor industri juga diikuti oleh semakin berkembangnya sektor tersier, khususnya di bidang perdagangan dan jasa-jasa, yaitu masing-masing mempunyai kontribusi sebesar 14,40 persen dan 8,78 persen (BPS Propinsi Jawa Barat, 2002 : 1). Besarnya kontribusi sektor industri terhadap PDRB ini diharapkan dapat menjadi motor penggerak pertumbuhan ekonomi, khususnya di Jawa Barat.

Salah satu faktor produksi yang berkaitan langsung dengan terjadinya perubahan tersebut adalah sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia Indonesia sangat besar, berasal dari kurang lebih 213 juta penduduk. Potensi yang besar tersebut pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional.

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa. Pendapatan nasional atau GDP banyak diperoleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja dibandingkan dengan melalui formasi modal dan penambahan kerja. Dengan kata lain, pendapatan nasional atau GDP melaju lebih cepat melalui faktor masukan (Sinungan, 2003, 9).

Para pimpinan perusahaan besar di dunia sepakat bahwa satu-satunya jalan untuk paling sedikit *survive* dalam persaingan adalah dengan berusaha meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Mereka juga sepakat bahwa peningkatan produktivitas organisasi harus didahului dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu, gaji, upah, dan imbalan harus dikaitkan dengan prestasi dan tingkat produktivitas (Ruky, 2002 : 1).

Untuk mengenali tingkat produktivitas atau efisiensi relatif, di masing-masing wilayah, dan bagaimana tingkat upah yang berlaku mempengaruhi produktivitas terutama di sektor industri, maka diperlukan

metode evaluasi yang sesuai dengan keperluan pengambil keputusan, baik untuk pemerintah daerah maupun investor. Metode evaluasi yang akan dikembangkan ini bertujuan untuk mengukur tingkat produktivitas relatif daerah (kabupaten dan kota) dan menganalisis pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja sektor industri di Jawa Barat.

Salah satu indikator untuk melihat tingkat kesejahteraan yang diterima pekerja adalah tingkat upah yang diterimanya. Upah adalah hak yang diperoleh akibat dijalankannya kewajiban karyawan dalam suatu hubungan kerja.

Pada sisi lain, produktivitas pekerja pada sektor industri di setiap daerah kabupaten/ kota, terutama di Jawa Barat, belum terukur. Begitu juga dengan tingkat upah yang diterimanya. Selama ini, yang bisa ditemukan adalah nilai tambah setiap sektor dan sub sektornya setiap tahun. Untuk itu diperlukan suatu evaluasi terhadap besarnya upah yang dikaitkan dengan tingkat produktivitas di setiap daerah kabupaten/kota di Jawa Barat (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Barat, 2004).

Berdasarkan latar belakang dan perumusan di atas, maka yang menjadi permasalahan adalah:

- (1) Belum tersedianya data produktivitas tenaga kerja sektor industri di setiap kabupaten/kota di Jawa Barat.
- (2) Belum tersedianya data yang menunjukkan kabupaten/kota mana yang memerlukan perbaikan tingkat kesejahteraan tenaga kerja yang dikaitkan dengan tingkat produktivitasnya, terutama di sektor industri.

Untuk itu dalam penelitian ini akan dilakukan pengukuran produktivitas relatif dan analisis pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja sektor industri di Jawa Barat. Awalnya, akan dilakukan pengukuran tingkat produktivitas relatif tenaga kerja setiap kabupaten/kota, sehingga akan diketahui kabupaten atau kota mana yang memiliki tingkat produktivitas tertinggi dan terendah setiap tahunnya. Selanjutnya, akan dianalisis tingkat upah yang diterima dan tingkat produktivitas yang disumbangkan setiap tahun untuk masing-masing kabupaten dan kota di Jawa Barat.

Sesuai dengan uraian yang sudah dipaparkan dalam latar belakang penelitian dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

- (1) Mengukur tingkat produktivitas relatif tenaga kerja sektor industri di setiap kabupaten/kota di Jawa Barat dari tahun 1993 sampai 2003.
- (2) Menganalisis *trend*/kecenderungan tingkat upah dan tingkat produktivitas tenaga kerja sektor industri setiap Kabupaten/Kota di Jawa Barat

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, antara lain, dapat menjadi bahan masukan bagi para pengambil keputusan, khususnya pemerintah daerah maupun pemerintah pusat, bahkan untuk pihak swasta. Manfaat tersebut, antara lain:

- (1) Manfaat bagi Pemerintah Daerah, terutama kabupaten/kota akan mengenali posisi hasil kerjanya relatif terhadap daerah lain, terutama pada sektor industri. Selanjutnya, informasi tersebut dapat dijadikan masukan dalam menyusun kebijakan untuk periode yang akan datang.
- (2) Bagi Pemerintah Pusat, akan mengetahui daerah mana yang memiliki produktivitas rendah atau tinggi. Selanjutnya informasi tersebut dapat dijadikan bahan masukan dalam mengalokasikan dana bantuan untuk pembangunan daerah.
- (3) Bagi pihak swasta, akan mengetahui daerah mana yang memiliki produktivitas rendah atau tinggi dengan produk unggulan yang dimiliki masing-masing kabupaten/kota. Selanjutnya, informasi tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menginvestasikan modalnya.

2 Pengertian Produktivitas

Dewasa ini, produktivitas mendapat banyak perhatian apakah itu dari kalangan pengusaha maupun pemerintah, karena peranan peningkatan produktivitas dalam rangka pembangunan suatu negara sangatlah penting, sebab banyak negara mengakui bahwa produktivitas adalah kunci menuju kemakmuran, karena makin tinggi produktivitas maka makin banyak barang-barang dan jasa-jasa dapat dihasilkan. Mendukung pernyataan ini Stoner (1986 : 30) mengatakan bahwa sarana utama yang dapat dipergunakan oleh manusia untuk keluar dari kemiskinan pada suatu tingkat kehidupan yang lebih baik adalah dengan meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya akan mendorong terjadinya peningkatan pertumbuhan ekonomi.

Masukan (*input*) yang digunakan dalam suatu proses produksi terdiri

dari tanah, modal, tenaga kerja, keahlian dan teknologi. Dari berbagai macam *input* (faktor produksi) ini, maka perhitungan produktivitas dapat dilakukan secara bersama-sama, yang disebut dengan produktivitas total, maupun perhitungan untuk masing-masing faktor produksi yang disebut dengan produktivitas parsial. Selain perbedaan antara produktivitas total maupun parsial, maka, menurut Manulang, produktivitas dapat juga dibedakan berdasarkan tingkatan atau strata dan faktoral (Manulang, 1989 : 40). Jelasnya, pembagian produktivitas tersebut terdiri atas:

1. Secara tingkatan/strata.

(a) Produktivitas Makro (Nasional).

Produktivitas ini menunjukkan produktivitas nasional. Sebagai ukurannya dipakai PDB output dan yang menjadi input adalah tenaga kerja.

(b) Produktivitas Sektoral.

Produktivitas ini menunjukkan produktivitas untuk setiap sektor dalam perekonomian. Ukuran yang digunakan adalah PDB sektoral sebagai *output* dan sebagai *input* adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk tiap sektor tersebut.

(c) Produktivitas Mikro.

Produktivitas ini menunjukkan produktivitas pada tingkat perusahaan. Ukuran yang digunakan adalah nilai tambah (*Value Added*) sebagai *output* dan jumlah tenaga kerja sebagai *input*.

(d) Produktivitas Individu.

Produktivitas ini menunjukkan besarnya produktivitas untuk setiap individu, antara lain, tenaga kerja. Ukuran yang digunakan adalah jumlah barang yang dihasilkan sebagai *output* dan *input* adalah tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan barang tersebut.

2. Secara Faktoral, terdiri atas:

(a) Produktivitas total (*Total Factor Productivity*).

Produktivitas ini menunjukkan besarnya produktivitas dari seluruh faktor yang digunakan untuk menghasilkan *output*. Faktor-faktor tersebut, antara lain, tenaga kerja, bahan mentah, peralatan produksi dan energi.

- (b) Produktivitas multifaktor (*Multifactor Productivity*).
Produktivitas ini menunjukkan produktivitas dari beberapa faktor yang digunakan untuk menghasilkan *output* antara lain adalah modal dan tenaga kerja.
- (c) Produktivitas parsial (*Partial Productivity*).
Produktivitas ini menunjukkan produktivitas dari faktor tertentu yang digunakan untuk menghasilkan keluaran, faktor tersebut hanya berupa tenaga kerja atau bahan baku atau energi.

2.1 Model Pengukuran Produktivitas Berdasarkan Pendekatan Rasio Output/ Input

Pengukuran produktivitas berdasarkan pendekatan rasio *output/input* ini akan mampu menghasilkan tiga jenis ukuran produktivitas, yaitu : (1) Produktivitas parsial, (2) Faktor produktivitas total, dan (3) Produktivitas total.

2.1.1 Produktivitas Parsial

Produktivitas parsial, sering disebut juga sebagai produktivitas faktor tunggal (*single – factor productivity*), merupakan rasio *output* terhadap salah satu jenis *input*. Sebagai contoh, produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran produktivitas parsial bagi *input* tenaga kerja yang diukur berdasarkan rasio *output* terhadap *input* tenaga kerja, produktivitas modal merupakan ukuran produktivitas parsial bagi *input* modal yang diukur berdasarkan rasio *output* terhadap *input* modal, dan sebagainya. Adapun persamaan yang digunakan dalam menentukan nilai produktivitas parsial ini adalah sebagai berikut (Gasperz, 1998: 34):

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Produktivitas Tenaga Kerja} &= \text{Output} / \text{Input Tenaga Kerja} \\
 2. \text{ Produktivitas Material} &= \text{Output} / \text{Input Material} \\
 3. \text{ Produktivitas Modal} &= \text{Output} / \text{Input Modal} \\
 4. \text{ Produktivitas Energi} &= \text{Output} / \text{Input Energi} \\
 5. \text{ Produktivitas Input lain} &= \text{Output} / \text{Input lain}
 \end{aligned}
 \tag{II.1}$$

Di mana :

Output = Nilai produksi.

Input = Nilai yang digunakan oleh perusahaan dalam satuan tertentu.

2.1.2 Faktor Produktivitas Total

Produktivitas faktor total merupakan rasio dari *output* bersih terhadap banyaknya *input* modal dan tenaga kerja yang digunakan. *Output* bersih (*net output*) adalah *output* total dikurangi dengan barang – barang dan jasa antara (*input* antara) yang digunakan dalam proses produksi. Berdasarkan definisi diatas, jenis *input* yang dipergunakan dalam pengukuran produktivitas faktor-total hanya faktor tenaga kerja dan modal. Adapun persamaan yang digunakan dalam menentukan nilai produktivitas total ini adalah (Gasperz, 1998:34):

$$\begin{aligned}
 \text{Produktivitas Faktor Total} &= \left[\left(\frac{\text{Output bersih}}{\text{Input Tenaga kerja}} \right) + \text{Modal} \right] \\
 &= \left[\frac{(\text{Output Total} - \text{Material dan Jasa yang digunakan})}{(\text{Input Tenaga Kerja} + \text{Modal})} \right]
 \end{aligned}
 \tag{II.2}$$

Di mana :

Output total = Nilai produksi total.

2.1.3 Produktivitas Total

Produktivitas total merupakan rasio dari *output* total dari *input* total (semua *input* yang digunakan dalam proses produksi). Berdasarkan definisi ini tampak bahwa ukuran produktivitas total merefleksikan dampak penggunaan semua *input* secara bersama dalam memproduksi *output* (Gasperz, 1998, h.35):

$$\boxed{\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{Output total}}{\text{Input total}}} \quad (\text{II.3})$$

Di mana :

Output total = Nilai produksi total.

Input total = Nilai total seluruh faktor yang digunakan oleh perusahaan dalam satuan tertentu.

Pengukuran produktivitas parsial, produktivitas faktor-total, maupun produktivitas total dapat menggunakan satuan fisik dari *output* dan *input* (ukuran berat, panjang, isi, dan lain - lain), atau satuan moneter dari *output* dan *input* (dolar, rupiah, dan lain - lain).

Berdasarkan pembagian produktivitas ini, maka produktivitas manusia (tenaga kerja) merupakan sasaran yang strategis dan menjadi pokok dalam penulisan, karena sumber daya manusia yang ada pada akhirnya akan menentukan karakter dan kecepatan pembangunan sosial dan ekonomi suatu bangsa.

Demikian pentingnya sumber daya manusia ini akan mendorong usaha-usaha ke arah peningkatan produktivitas, sebab tanpa peningkatan ini maka perekonomian akan sulit berkembang. (Drucker, 1980 : 105).

Seorang tenaga kerja dinilai produktif apabila ia mampu menghasilkan *output* yang lebih besar dari tenaga kerja yang lain untuk satuan waktu yang sama, atau apabila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat. Untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif, maka harus pula diperhatikan tingkat kesejahteraan dari tenaga kerja yang bersangkutan. Tingkat kesejahteraan ini dapat dilihat pada bagaimana seseorang dapat memecahkan

masalah kemiskinan melalui peningkatan pendidikan, perbaikan gizi, peningkatan pelayanan kesehatan. Semuanya ini dapat terlaksana apabila tingkat pendapatan yang diterima memadai.

3 Pengertian Upah

Bila peningkatan produktivitas kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan semua yang terlibat dalam proses produksi, maka pemenuhan kebutuhan hidup pekerja, paling kurang secara minimal, harus dipenuhi. Secara sederhana, kebutuhan hidup sehari-hari adalah makanan, minuman, udara, dan air bersih, pakaian, perumahan, pelayanan kesehatan, pendidikan, hiburan, dan sebagainya. Pemenuhan kebutuhan tersebut bagi mereka yang terikat atau berada dalam hubungan kerja dilakukan melalui penerimaan upah.

Oleh sebab itu, penetapan besarnya upah yang akan diterima tenaga kerja haruslah hati-hati, agar dapat mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih baik yang ditandai dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja tersebut, dan dengan sendirinya akan mendorong meningkatnya produksi. Di lain pihak, upah yang diterima (menggambarkan tingkat kesejahteraan) juga akan menjadi daya beli bagi tenaga kerja, sehingga *output* yang akan dihasilkan oleh perusahaan dapat terjual dan perekonomian akan dapat berjalan terus.

Pada dasarnya, upah didefinisikan sebagai balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja karena ia bekerja. Atau dengan kata lain, upah dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima seseorang di dalam hubungan kerja berupa uang atau barang, melalui suatu perjanjian kerja.

Selanjutnya, Undang-Undang RI No. 25 tahun 1997, merumuskan upah sebagai berikut: Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada dasarnya, perhitungan produktivitas merupakan perbandingan *output* terhadap *input*, maka *input* dan *output* itu harus ditentukan. Tahap ini sangat penting dalam perhitungan produktivitas, karena faktor *input* dan

output yang jelas serta benar sangat menentukan hasil perhitungan, di mana diharapkan dapat mencerminkan situasi sebenarnya.

Data *input* dalam penelitian ini dinyatakan dengan jumlah tenaga kerja yang bekerja di sektor industri. Data ini diperoleh dari Survey Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), Survey Angkatan Kerja Daerah (Sakerda), dan Jawa Barat Dalam Angka. Data ini diambil dari tahun 1993 sampai 2003

Data *output* dalam penelitian ini dinyatakan oleh nilai tambah sektor industri. Data ini diperoleh dari PDRB Kabupaten/Kota di Jawa Barat Menurut Lapangan Usaha yang dipublikasikan atas kerjasama Badan Perencanaan Daerah Propinsi Jawa Barat dengan Badan Pusat Statistik Propinsi Jawa Barat. Data ini diambil dari tahun 1993 sampai 2003.

Setelah dilakukan perhitungan, maka didapat nilai produktivitas setiap daerah setiap tahunnya. Hasil perhitungan tersebut diringkas pada Tabel IV.1

Tabel IV.1 Indeks Produktivitas Relatif Tenaga Kerja Sektor Industri di Jawa Barat Atas Dasar Harga Konstan 1993

DAERAH	TAHUN											Rata-rata
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
KABUPATEN												
BOGOR	100	116	123	152	157	135	97	119	155	177	146	134
SUKABUMI	100	116	206	203	158	175	132	152	359	221	366	199
CIANJUR	100	94	166	171	210	116	94	108	135	92	106	127
BANDUNG	100	84	104	128	119	95	102	66	71	79	93	95
GARUT	100	91	121	95	108	121	124	112	158	98	147	116
TASIKMALAYA	100	155	152	136	111	146	111	115	55	53	106	113
CIAMIS	100	138	135	188	170	148	218	223	136	118	158	157
KUNINGAN	100	134	108	126	141	139	88	118	173	143	112	126
CIREBON	100	118	87	159	143	94	69	62	94	72	110	101
MAJALENGKA	100	126	115	148	165	117	98	104	156	104	121	123
SUMEDANG	100	115	121	167	142	151	181	119	79	87	111	125
INDRAMAYU	100	131	90	163	154	110	106	164	99	122	86	121
SUBANG	100	129	135	217	199	101	167	154	135	93	144	143
PURWAKARTA	100	153	144	188	150	148	158	619	410	505	532	282
KARAWANG	100	118	130	143	125	100	97	85	93	107	148	113
BEKASI	100	103	94	90	100	73	176	218	228	288	285	159
BOGOR	100	100	168	207	206	86	91	76	91	91	136	123
SUKABUMI	100	94	163	125	174	43	34	48	52	45	57	85
BANDUNG	100	111	120	152	145	113	102	153	158	153	182	135
CIREBON	100	70	91	103	167	110	140	113	126	164	158	122
BEKASI							100	91	77	107	81	91

Berdasarkan data yang telah diklasifikasikan dan kemudian telah dihitung menurut rumusan yang dikemukakan, maka diperoleh nilai-nilai produktivitas tenaga kerja sektor industri di Jawa Barat. Untuk lebih mudah menganalisis dan memahami pola perkembangan tingkat produktivitas tenaga kerja ini, maka perhitungan-perhitungan yang disajikan adalah dalam bentuk grafik.

Mengubah angka absolut menjadi angka indeks dilakukan untuk keperluan agar dapat menganalisis sejauh mana kesenjangan antara kedua indikator tersebut telah terjadi. Apabila tingkat upah yang diterima lebih besar dari tingkat produktivitas, maka antara kedua indikator tersebut telah terjadi ketidakseimbangan. Artinya, tingkat produktivitas yang dihasilkan adalah rendah.

Perubahan yang dilakukan dari angka absolut menjadi angka indeks telah dilakukan perhitungan dan disajikan pada tabel IV.2 dan IV.3 berikut ini.

Tabel IV.2 Indeks Tingkat Upah Tenaga Kerja Sektor Industri

DAERAH	TAHUN											Rata-rata	
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003		
KABUPATEN													
BOGOR	108	110	108	110	111	111	109	124	131	143	126	117	
SUKABUMI	96	93	95	93	94	94	95	83	83	70	70	88	
CIANJUR	96	93	95	93	94	94	95	83	88	77	76	89	
BANDUNG	108	110	108	110	111	111	109	124	117	117	117	113	
GARUT	94	91	93	91	90	90	92	81	81	81	84	88	
TASIKMALAYA	94	91	93	91	90	90	92	81	77	72	75	86	
CIAMIS	94	91	93	91	90	90	92	81	81	70	74	86	
KUNINGAN	94	91	93	91	90	90	92	81	81	70	71	86	
CIREBON	96	93	95	93	94	94	95	83	83	92	107	93	
MAJALENGKA	94	91	93	91	90	90	92	81	78	71	73	86	
SUMEDANG	108	110	108	110	111	111	109	124	117	117	117	113	
INDRAMAYU	96	93	95	93	94	94	95	83	86	82	92	91	
SUBANG	94	91	93	91	90	90	92	81	81	87	88	89	
PURWAKARTA	102	110	108	110	111	111	109	124	119	120	114	113	
KARAWANG	102	110	108	110	111	111	109	124	123	132	128	115	
BEKASI	108	110	108	110	111	111	109	124	131	143	138	118	
BOGOR	108	110	108	110	111	111	109	124	131	143	126	117	
SUKABUMI	96	93	95	93	94	94	95	83	83	77	86	90	
BANDUNG	108	110	108	110	111	111	109	124	117	117	117	113	
CIREBON	96	93	95	93	94	94	95	83	83	78	82	90	
BEKASI	108	110	108	110	111	111	109	124	131	143	138	118	

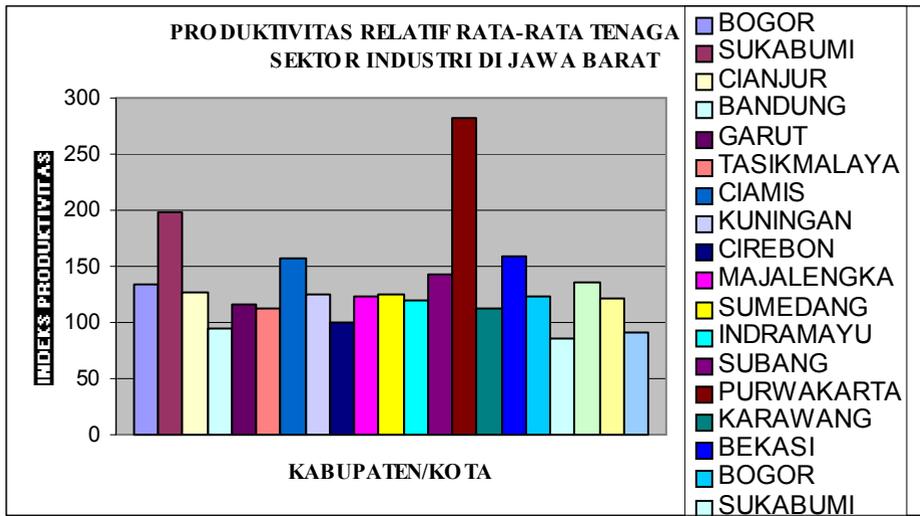
Tabel IV.3 Indeks Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Industri

DAERAH	TAHUN											Rata-rata
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
KABUPATEN												
BOGOR	125	149	136	147	133	161	87	99	127	125	99	126
SUKABUMI	28	33	51	43	30	46	26	28	65	35	55	40
CIANJUR	27	26	39	35	38	30	18	19	24	14	15	26
BANDUNG	189	163	174	187	152	172	138	84	88	85	96	139
GARUT	39	36	42	29	28	45	35	29	40	22	31	34
TASIKMALAYA	19	29	25	19	14	26	15	14	7	6	11	17
CIAMIS	24	35	29	35	28	34	38	36	22	16	21	29
KUNINGAN	19	27	19	19	19	26	12	15	22	16	12	19
CIREBON	36	43	27	43	34	32	18	15	22	14	21	28
MAJALENGKA	31	40	32	35	35	35	22	22	32	18	20	29
SUMEDANG	55	65	59	71	53	80	72	44	29	27	33	53
INDRAMAYU	34	46	27	43	36	36	26	38	22	24	16	32
SUBANG	39	52	46	65	52	38	47	40	34	21	30	42
PURWAKARTA	64	101	82	92	65	91	72	265	172	183	185	125
KARAWANG	154	186	178	170	130	148	107	88	94	93	124	134
BEKASI	301	316	250	207	203	210	379	437	448	489	465	337
BOGOR	102	105	152	162	142	84	66	52	61	52	75	96
SUKABUMI	78	75	113	75	92	32	19	25	27	20	24	53
BANDUNG	102	116	108	119	100	110	75	104	105	88	101	103
CIREBON	634	458	511	503	717	666	634	479	522	589	544	569
BEKASI							195	166	137	165	121	71

4.1 Analisis Produktivitas dan Tingkat Upah terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh suatu gambaran kabupaten/kota mana yang memiliki tingkat produktivitas tinggi, menengah, dan rendah terlihat pada Gambar IV.1.

Gambar IV.1 Tingkat Produktivitas Relatif Rata-rata



Dari gambar dan tabel di atas dapat dilihat bahwa daerah yang mempunyai produktivitas tinggi, menengah, atau rendah, tidak dipengaruhi oleh letak geografis ataupun daerah yang membatasinya. Misalnya, dapat dilihat di Kabupaten Sukabumi. Daerah ini mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi, tetapi lain halnya dengan Kota Sukabumi yang mempunyai tingkat produktivitas yang rendah. Begitu pula Kabupaten Bekasi dengan Kota Bekasi, Kabupaten Bekasi mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi tetapi tidak dengan Kota Bekasi yang mempunyai tingkat produktivitas yang rendah. Selain itu, Kabupaten Ciamis mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi sedangkan Kabupaten Tasikmalaya mempunyai tingkat produktivitas yang rendah, sama halnya Kota Bandung dengan Kabupaten Bandung.

Kabupaten Bekasi mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi, tetapi tidak untuk Kabupaten Karawang yang mempunyai tingkat produktivitas yang rendah, padahal dua daerah ini mempunyai jarak yang berbatasan. Hanya Kabupaten Purwakarta, Kabupaten Subang, dan Kota Bandung, merupakan contoh lain yang sama-sama mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dengan lokasinya yang berdekatan. Dari uraian di atas dapat dinyatakan bahwa letak geografis ataupun posisi daerah yang berbatasan dengan daerah yang mempunyai tinggi atau rendahnya tingkat produktivitas tidak mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas.

Apabila kita perhatikan tingkat produktivitas dari tahun 1993 sampai 2003 terlihat bahwa Kota Sukabumi merupakan daerah yang mempunyai tingkat produktivitas yang paling rendah dan stagnan mulai dari tahun 1998 sampai tahun 2003. Hal ini dapat kita lihat dari adanya kenaikan jumlah tenaga kerja yang tidak diimbangi dengan kenaikan nilai tambah, tetapi justru adanya pengurangan nilai tambah tahun 1998 dan 1999. tahun-tahun berikutnya ada penambahan nilai tambah tetapi tidak besar. Kiranya hal ini perlu diperhatikan oleh pemerintah kabupaten yang bersangkutan, juga Pemerintah Propinsi Jawa Barat, perlu diadakan suatu pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, khususnya tenaga kerja di sektor industri.

Kabupaten Purwakarta merupakan daerah yang mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dan stagnan dari tahun 2000 sampai 2003. Hal ini disebabkan karena telah dibukanya kawasan industri Kota Bukit Indah di Kecamatan Campaka. Nilai tambah sektor industri di Kabupaten Purwakarta ini terus meningkat dan pertambahan nilai tambah ini tidak diikuti dengan pertambahan tenaga kerja. Hal ini menyebabkan Kabupaten Purwakarta memiliki tingkat produktivitas yang paling tinggi dibandingkan dengan daerah-daerah lain di Jawa Barat.

Sedangkan untuk *trend* tingkat upah rata-rata yang diterima dan tingkat produktivitas rata-rata yang dihasilkan di setiap kabupaten/kota dapat dilihat dalam bentuk gambar dan dapat dilihat pada Gambar IV.2. Kita dapat gambaran tentang daerah mana yang mempunyai kesenjangan yang lebar, sedang, ataupun kecil, untuk tingkat upah yang diterima dan tingkat produktivitas yang disumbangkan oleh tenaga kerja di sektor industri ini.

Apabila kita bandingkan tingkat upah rata-rata dan tingkat produktivitas rata-rata di setiap daerah, maka terlihat perbandingan antara satu daerah dengan daerah lainnya. Titik

ekstrem terlihat di Kota Bekasi dan Kota Cirebon, tingkat produktivitas rata-rata yang disumbangkan jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat upah upah rata-rata yang diterima. Kiranya hal ini menjadi perhatian bagi Pemerintah Daerah setempat untuk menaikkan tingkat upah yang diterima para tenaga kerja. Lain halnya dengan daerah yang mempunyai tingkat produktivitas rata-rata yang rendah, agar terus meningkatkan kinerja para tenaga kerjanya misalnya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang diperlukan.

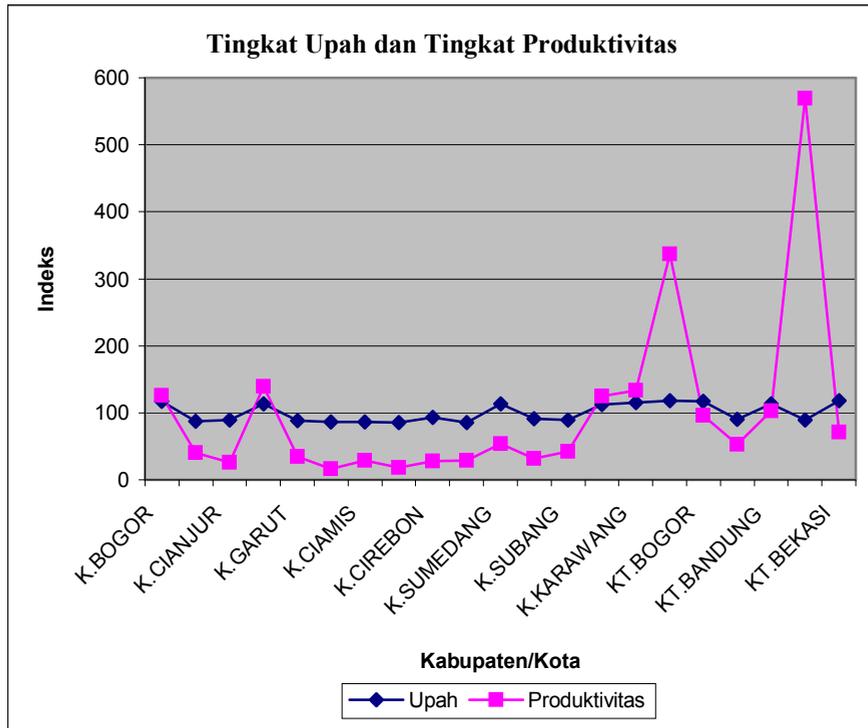
Kabupaten Bogor, Kabupaten Bandung, Kabupaten Purwakarta, Kabupaten Karawang, Kota Bogor, dan Kota Bandung, merupakan daerah yang mempunyai kesenjangan yang kecil antara tingkat upah rata-rata yang diterima dengan tingkat produktivitas rata-rata yang disumbangkan. Kiranya hal ini bisa terus dipertahankan.

Daerah yang mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dan tingkat upah yang rendah itu terlihat di Kabupaten Sukabumi, Kabupaten Cianjur, Kabupaten Garut, Kabupaten Tasikmalaya, Kabupaten Ciamis, Kabupaten Kuningan, Kabupaten Cirebon, Kabupaten Majalengka, Kabupaten Sumedang, Kabupaten Indramayu, Kabupaten Subang, dan daerah-daerah ini, merupakan daerah pertanian.

Kabupaten Bekasi dan Kota Cirebon merupakan daerah yang memiliki tingkat upah yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan tingkat produktivitasnya. Artinya, Pemerintah Daerah di sana kiranya dapat mempertimbangkan kembali kebijakan upah minimum Kota/Kabupaten, karena adanya ketidakseimbangan antara tingkat produktivitas yang disumbangkan dengan tingkat upah yang mereka terima. Dan ketidakseimbangan yang terjadi di Kabupaten Bekasi dan Kota Cirebon ini terlalu tinggi.

Dari gambar IV.2 terlihat juga bahwa kabupaten/kota yang memiliki tingkat produktivitas yang rendah sedangkan tingkat upahnya tinggi adalah daerah-daerah yang merupakan daerah yang berbasis pertanian seperti Kabupaten Cianjur, Kabupaten Garut, Kabupaten Tasikmalaya, Kabupaten Ciamis, Kabupaten Kuningan, Kabupaten Cirebon, Kabupaten Majalengka, kabupaten Sumedang, Kabupaten Indramayu, dan Kabupaten Subang.

Gambar IV. 2 Tingkat Upah dan Produktivitas



5 Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

- (1) Tingkat produktivitas relatif tenaga kerja sektor industri setiap kabupaten/kota di Jawa Barat setiap tahunnya berbeda-beda tergantung dari nilai *output* dan *input* nya. Dari hasil perhitungan, diperoleh Kabupaten Purwakarta, Sukabumi, Bekasi, Ciamis, Subang, Bogor dan Kota Bandung, mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi. Kabupaten Cianjur, Kuningan, Sumedang, Majalengka, Indramayu, Kota Bogor,

dan Kota Cirebon merupakan daerah yang mempunyai tingkat produktivitas menengah. Tingkat produktivitas rendah ada di Kabupaten Garut, Tasikmalaya, Karawang, Cirebon, Bandung, Kota Bekasi, dan Kota Sukabumi.

- (2) Kabupaten Purwakarta merupakan daerah yang mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dan stagnan dari tahun 2000 sampai 2003. Hal ini disebabkan karena telah dibukanya kawasan industri Kota Bukit Indah. Selain itu, adanya kenaikan nilai tambah yang tinggi tidak disertai dengan naiknya jumlah tenaga kerja, sehingga kabupaten ini mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi.
- (3) Kota Sukabumi merupakan daerah yang mempunyai tingkat produktivitas yang rendah dan stagnan dari tahun 1998 sampai 2003. Kota ini mengalami penurunan nilai tambah yang tidak disertai dengan peningkatan keterampilan, pengetahuan tenaga kerjanya. Hal ini terlihat dari jumlah tenaga kerja bertambah tetapi nilai tambahnya berkurang.
- (4) Dari tahun 1993 sampai 2003, menunjukkan bahwa perbandingan antara tingkat produktivitas dan tingkat upah yang diterima di setiap kabupaten/kota di Jawa Barat banyak mengalami kesenjangan. Tingkat upah yang diterima di beberapa daerah berada di atas tingkat produktivitas yang disumbangkan. Dengan kata lain, tingkat produktivitas tenaga kerja sektor industri di beberapa kabupaten/kota di Jawa Barat masih terlihat rendah.
- (5) Kabupaten/kota yang mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dan tingkat upah rendah adalah Kabupaten Bekasi dan Kota Cirebon. Artinya, tingkat produktivitas yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat upah yang diterima oleh para tenaga kerja di daerah tersebut dan hal ini harus menjadi perhatian pemerintah daerah setempat.
- (6) Kota Bogor, Kabupaten Purwakarta, Kabupaten Karawang, Kota Bogor dan Kota Bandung, merupakan daerah yang mempunyai kesenjangan yang kecil atau hampir seimbang antara tingkat produktivitas yang disumbangkan dengan tingkat upah yang diterima. Hal inilah yang merupakan kondisi yang ideal.
- (7) Tinggi rendahnya tingkat produktivitas tidak dipengaruhi oleh letak geografis, ataupun daerah yang membatasinya, terlihat dari beberapa

daerah yang berbatasan tidak mempunyai tingkat produktivitas yang sama.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perkembangan kabupaten/kota di Jawa Barat. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Kabupaten/kota yang telah beroperasi secara produktif, hendaknya dapat mempertahankannya dan lebih meningkatkan *performance* daerah tersebut.
- (2) Daerah yang belum beroperasi secara produktif, hendaknya meninjau kembali penggunaan *input* yang digunakan dan selalu berusaha untuk meningkatkan *output*. Peningkatan *output* tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan dan memanfaatkan sumber daya yang ada, misalnya dengan terus menerus mengadakan peningkatan pelatihan dan ketrampilan. Selain itu, perlu disusun suatu strategi untuk menarik para investor agar menanamkan modalnya pada perusahaan di daerah tersebut. Hal ini akan menambah *output* yang dihasilkan.
- (3) Daerah yang mengalami kesenjangan yang tinggi antara tingkat upah yang diterima dengan tingkat produktivitas yang disumbangkan, di mana tingkat upah lebih tinggi agar terus melakukan peningkatan sumber daya manusia yang bergerak di sektor industri ini.
- (4) Daerah yang tingkat produktivitasnya tinggi dan tingkat upah yang diterimanya rendah, kepada Pemerintah Daerahnya agar meninjau kembali keputusan dalam hal penetapan tingkat upah yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik 2002. *Tinjauan Ekonomi Propinsi Jawa Barat*.
- Badan Pusat Statistik dan Badan Perencanaan Daerah Propinsi Jawa Barat 1993 – 2003. *Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) kabupaten/Kota di Jawa Barat*.
- Badan Pusat Statistik. 2002. *Survey Industri Jawa Barat*.
- Badan Pusat Statistik. 2002. *Statistik Upah..*
- Badan Pusat Statistik. 1993-2003. *Jawa Barat Dalam Angka*.
- Badan Pusat Statistik. 1993-2003. *Kabupaten/Kota Dalam Angka*.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Barat. 1993 – 2003. *Survey Angkatan Kerja Daerah (Sakerda)*.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Barat. 1993 – 2003. *Survey Ekonomi Sosial Nasional (Susenasi)*.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Barat. 1993 – 2000. *Perkembangan Upah Minimum Regional Propinsi Jawa Barat*.
- Drucker, Peter F. 1980. *The Age of Productivity*. London : Wiliam Heinemann.
- Gasperz, V 1998. *Manajemen Produktivitas Total*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Propinsi Jawa Barat. 2001-2003. *Keputusan Gubernur Jawa Barat, Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat*. Propinsi Jawa Barat.
- Hidayat. 1987. *Peningkatan Produktivitas Perusahaan berdasarkan Pendekatan Produktivitas Total*. Jakarta : Berita Pasar kerja, Departemen Tenaga Kerja.
- Manullang. 1989. *Peranan Perhitungan Produktivitas dan Kebijakan yang Diambil*. Jakarta : Berita Pasar Kerja Departemen Tenaga Kerja.
- Puti Renosori. 2003. *Pengukuran Produktivitas Relatif Daerah TK. II di Jawa Barat Tahun 1992 – 200*. Bandung : LPPM Universitas Islam.
- Ruky, Achmad. 2002. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan..* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinungan, M. 2003. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana* Bandung : Penerbit Angkasa.
- Sjaiful 1985. *Upah dan Produktivitas, dalam Produktivitas dan Mutu Kehidupan*. Jakarta. Penerbit Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.