

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri kecil menengah (IKM) menurut Peraturan Menteri 64/M-IND/per/7/2016 merupakan suatu industri yang mengolah dan juga memanfaatkan sumber daya yang berasal dari bahan mentah dan dijadikan suatu produk yang baru dan juga memiliki nilai tambahan.

Industri Kecil Menengah yang ada di Jogja sangatlah banyak dan juga sangat beraneka ragam dalam data yang telah dikumpulkan oleh Dinas Perindustrian D.I Yogyakarta bisa dikatakan meningkat hingga menyentuh angka 17%. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan setiap pelaku industri/ industri.



gambar 1. 1 Grafik series Data DIY tahun 2018 S/d 2022

Menurut Direktur Jendral Industri Kecil Menengah,dan Aneka (IKMA),



gambar 1. 2 Jumlah IKM Kab Sleman

industry kecil menengah merupakan salah satu tulang punggung perekonomian nasional dan tetap berdiri tegak disaat perekonomian Indonesia ini sedang tidak stabil. Setiap tahunnya IKM pada tahun 2020 memiliki probabilitas 65% sedangkan pada rentang tahun 2021 hingga 2022 untuk Industri Kecil Menengah meningkat menjadi 80,39% di Indonesia. Industry kecil menengah yang berada di Yogyakarta mengalami penurunan ditahun 2019 dengan 97.013 menjadi 96.597 di tahun 2020.

Industri Kecil menengah memiliki kelemahan atau memiliki kekurangan, menurut Prof. Dr. Mubyarto kelemahan Industri Kecil dan Menengah dibagi menjadi 2 yaitu :

1) Kelemahan Industri Kecil dan Menengah secara Umum :

- a) Jarangnya ada indutri kecil Menengah yang mampu dan siap dalam rancangan kerja.

- b) Kesederhanaan struktur organisasi dalam suatu Industri.
 - c) Terbatasnya jumlah tenaga kerja.
 - d) Kurangnya management keuangan dalam pembagian antara kekayaan pribadi dan kekayaan perusahaan.
 - e) System akuntansi kurang tertata.
 - f) Margin keuntungan yang tipis.
- 2) Kelemahan Industri Kecil dan Menengah secara Khusus :
- a) Memiliki masalah dalam bidang finansial dan permodalan.
 - b) Sebagian besar memiliki permasalahan dalam administrasi guna memperoleh bantuan dari bank.
 - c) Masih menggunakan alat yang bersifat tradisional.
 - d) Kurangnya pengetahuan tentang berkembangnya pemasaran, sehingga masih mengenalkan produk dengan cara tradisional.
 - e) Tingkat ketergantungan terhadap fasilitas pemerintah masih sangat tinggi.

Menurut Anorogo (2002) Industri Kecil dan Menengah memiliki Kelebihan dan kekurangan sebagai berikut :

- 1) Kelebihan :
- a) Industri Kecil dan Menengah lebih bisa menyebar beroperasi dimana saja dari desa hingga kota dengan berbagai macam produk tergantung dengan adanya agregat permintaan yang tinggi.
 - b) Industri Kecil dan Menengah beroperasi dengan modal aktiva yang tetap rendah.

c) Sebagaimana Industri Kecil dan Menengah dapat dikatakan padat Karya Labour Intensive yang disebabkan kurangnya manajemen keuangan dalam pembagian antara kekayaan pribadi dan kekayaan perusahaan. Kurangnya manajemen keuangan dalam pembagian antara kekayaan pribadi dan kekayaan perusahaan. Kurangnya manajemen keuangan dalam pembagian antara kekayaan pribadi dan kekayaan perusahaan oleh adanya teknologi dalam produksi masih menggunakan teknologi tradisional atau masih menggunakan alat sederhana.

2) Kekurangan :

- a) Skala pemasaran masih bersifat skala local yang dimana pemasarannya hanya mencakup daerah sendiri dari produsen, apabila diluar daerah akan melalui orang lain.
- b) Pada Industri Kecil dan Menengah memiliki sifat yang dimana semua anggota inti atau personal dalam organisasi masih menganut tradisional yang dimana berisikan kerabat atau kekeluargaan atau juga hubungan masyarakat yang akrab.
- c) Bersifat “one man show” di mana satu orang memiliki banyak fungsi yang biasanya dilakukan oleh pemilik bisnis, mulai dari pembukuan dasar hingga mengalokasikan dana.
- d) Sistem pencatatan yang buruk, yang hanya mengandalkan ingatan, sehingga tidak dapat didokumentasikan.

- e) Perencanaan yang terbatas pada perhitungan dan analisis sederhana, dengan fokus pada keuntungan yang dapat dicapai dengan cepat, tidak rumit dan berorientasi jangka panjang.
- f) Seringkali, ini digabungkan dengan penekanan yang lebih besar pada kepentingan pribadi atau keluarga yang tidak profesional.
- g) Buruknya promosi dan pemasaran produk perusahaan.
- h) Keputusan sering dibuat berdasarkan emosi daripada pemikiran atau konsep.

Dalam dunia kerja selain adanya motivasi untuk bekerja adapula factor yang dapat mempengaruhi kinerja dan Produktifitas dalam pekerjaan yaitu tingkat Pendidikan bisa menjadikan salah satu syarat untuk bisa bekerja dan juga setia orang atau setiap individu diahrus kan menjejaki Pendidikan yang cukup, seperti yang di kemukakan dalam Undang Undang nomor 20 tahun 2003 yaitu yang dimana semua penduduk Indonesia atau masyarakat Indonesia harus menjajaki Pendidikan minimal 12 tahun. Dengan ada nya Pendidikan yang sudah diatur dengan minimal 12 tahun bertujuan untuk menurunkan adanya angka penganguran dan juga memiliki tujuan supaya semua masyarakat dapat mendapatkan pekerjaan yang layak.

Tingkatan pendidikan merupakan prosedur sistematis yang terorganisir dengan baik secara teknis dan manejerial melalui proses pembelajaran yang akan berlangsung dalam waktu yang cenderung lama. M.J Longeveled (2002) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan adalah panduan yang disampaikan oleh tenaga pendidik pada peserta didik yang dilakukan secara berkala. Pada dasarnya

pendidikan bertujuan agar SDM siap memasuki dunia kerja. Pengetahuan yang didapatkan dari pendidikan dalam bagian tertentu dinantikan selaras dengan ketentuan-ketentuan yang ditentukan oleh pekerjaan. Suryani (2010) melakukan penelitian yang mengatakan bahwa tingginya tingkatan pendidikan seorang karyawan ataupun pegawai berpengaruh pada kecakapan dalam mencapai optimalisasi dalam bekerja. Agar tanggung jawab pekerjaan karyawan dapat terlaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan, seorang karyawan harus memiliki kecakapan kerja untuk mendukung kinerjanya.

Dengan adanya pengalaman seseorang dalam suatu bidang membuat nilai dari seseorang tersebut menjadi lebih dan serta menjadi suatu pegangan untuk menentukan pekerjaan dengan tujuan memaksimalkan semua pekerjaannya. Dengan adanya pengalaman juga bertujuan untuk meningkatkan produktifitas dan kualitas suatu produk tersebut. Menurut Hasibuan (2012), menyatakan bahwa pengalaman kerja seorang pencari kerja harusnya menjadi bahan pertimbangan paling besar dalam melakukan seleksi. Sebab, pengalaman kerja individu bisa menjadi bukti bahwa ia sudah lazim dalam melakukan pekerjaan, menghadapi kemungkinan resiko kerja, serta mahir dalam bidangnya. Johnson (2007), mengemukakan bahwa dengan pengalaman akan timbul potensi individu. Potensi akan muncul beriringan dengan waktu sebagai timbal balik dari pengalaman. Tenaga kerja yang siap pakai adalah orang yang memiliki pengalaman. Safitri (2009) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja individu bisa memberikan kemudahan bagi individu untuk menjalankan tugasnya. Dari pengalaman-pengalaman yang ada, dinantikan individu memiliki mutu SDM yang

baik sehingga prestasi kerja meningkat, kecakapan yang ada dalam karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaan yang efektif memakai alat-alat ataupun ide kreatifnya, sehingga kinerjanya akan meningkat.

Selain dari pengalaman kerja dan tingkat pendidikan ada satu lagi faktor yang di anggap dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu gender (jenis kelamin) banyak yang berpendapat bahwa wanita lebih focus dalam melakukan pekerjaan di bandingkan dengan peria, ada juga yang mengatakan bahwa peria lebih tegas dalam berkerja dari pada wanita. Selanjutnya, kinerja juga diperkirakan dipengaruhi oleh gender. Langan dan Omedi (2003); Kormal et al., (1981) mengemukakan bahwa umumnya pria memiliki harapan yang lebih besar dalam kesuksesan kerja dibandingkan dengan wanita, faktor perbedaan objektif dan subjektif menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah karir antara pria dan wanita (dalam Andy Dwi Bayu Bawono, Happy Purbasari, dan Rina Trisnawati, 2006:)

B. Rumusan Masalah

- A. Bagaimana pengaruh Gender terhadap produktifitas SDM di Industri Kecil Menengah di Desa Beji ?
- B. Bagaimana pengaruh Pendidikan terhadap Produktifitas SDM di Industri Kecil Menengah di Desa Beji ?
- C. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas SDM di Industri Kecil Menengah di Desa Beji?
- D. Bagaimana pengaruh Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Pengalaman kerja SDM secara simultan terhadap produktifitas SDM di Industri Kecil Menengah di Desa Beji?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Jenis Kelamin terhadap produktifitas SDM pada Industri Kecil Menengah di Desa Beji
2. Menganalisis pengaruh Pendidikan terhadap Produktifitas SDM pada Industri Kecil Menengah di Desa Beji
3. Menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas SDM pada Industri Kecil Menengah di Desa Beji
4. Menganalisis pengaruh Gender, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja SDM secara Simultan terhadap Produktifitas SDM pada Industri Kecil Menengah di Desa Beji

D. Manfaat Penelitian

1. Mengetahui adanya pengaruh SDM yang memiliki keahlian dan juga berbagai elemen elemen yang penting dalam pengembangan IKM Blangkon yang ada di jogjakarta ini
2. Mengetahui lebih lanjut perkembangan teknologi dan juga informasi di ranah online yang dimana bisa dijadikan penjualan online supaya yang dimana masyarakat apabil ingin mempunyai blangkon tersebut bisa dipesan melalui online shop
3. Menetaui seberapa luas dalam pemasaran dan juga pengembangan pemasaan IKM tersebut.