

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pembangunan merujuk pada usaha untuk mencapai peningkatan kesejahteraan sosial. Ini melibatkan berbagai tindakan yang dilakukan oleh sebuah negara untuk meningkatkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakatnya (Lincoln Arsyad, 2003). Keberhasilan pembangunan dapat diukur dengan kemampuannya dalam meningkatkan kesejahteraan secara menyeluruh. Faktor jumlah penduduk yang memiliki kualitas hidup yang memadai akan memengaruhi pertumbuhan ekonomi, sedangkan penduduk dengan kualitas hidup rendah dapat menjadi hambatan dalam proses pembangunan.

Pertumbuhan ekonomi di suatu wilayah atau negara sebagian besar melibatkan berbagai variabel yang berinteraksi, termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi, dan elemen lainnya. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi sangat tergantung pada peran manusia dalam mengelolanya. Manusia tidak hanya menjadi angkatan kerja yang penting dalam proses pembangunan, tetapi juga berfungsi sebagai konsumen dari hasil pembangunan tersebut.

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia masih dihadapkan pada beberapa masalah yang perlu diatasi, khususnya dalam konteks isu ketenagakerjaan. Tenaga kerja, yang merupakan komponen penting dalam faktor produksi, memiliki peran dan potensi yang sangat relevan dalam perkembangan ekonomi nasional. Potensi ini dapat terealisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang melimpah dalam hal kuantitas dan kualitas tenaga kerja. Dengan peningkatan kualitas tenaga kerja,

produksi nasional akan mendapatkan tambahan nilai yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap pembangunan nasional. Namun, di Indonesia, permasalahan yang sering muncul adalah bahwa tingginya jumlah penduduk tidak selalu diimbangi dengan tingkat kualitas yang memadai, sehingga hal ini mengakibatkan keterbatasan dalam kemampuan dan produktivitas dalam kegiatan produksi.

Di Indonesia, terdapat potensi sumber daya manusia yang sangat melimpah. Jumlah penduduk yang besar ini dapat dijadikan sebagai modal potensial untuk pembangunan ekonomi, terutama ketika sumber daya manusia ini memiliki kualitas yang baik. Sebagaimana sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan nilai tambah yang signifikan untuk produksi nasional. Namun, jika kualitasnya rendah, hal ini dapat menjadi suatu beban, karena mereka memiliki keterbatasan dalam kemampuan dan produktivitas untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Tingginya jumlah penduduk yang memiliki kualitas rendah ini telah menjadi permasalahan serius dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Permasalahan ketenagakerjaan utamanya disebabkan oleh kekurangan dalam kemampuan tenaga kerja, seperti pendidikan yang belum memadai, pengalaman kerja yang terbatas, dan faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan pasar kerja yang fleksibel. Dengan kebijakan tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengatasi masalah ketenagakerjaan melalui upaya pemberdayaan tenaga kerja secara internal.

Saat ini, tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih cenderung rendah. Pada tahun 2008, dibandingkan dengan enam negara lain (Brazil, Korea Selatan, China, Malaysia, Vietnam, dan Thailand), Indonesia berada pada peringkat keenam dari tujuh negara tersebut dalam hal produktivitas nasional. Hanya Vietnam yang berada di bawah Indonesia, sedangkan Korea Selatan menduduki peringkat teratas. Berdasarkan data yang dirilis oleh *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2009, Indonesia menempati peringkat ke-83 dari 124 negara. Selain itu, menurut laporan *International Management Development* (IMD) pada tahun 2011, Indonesia berada di peringkat ke-35 dari 57 negara di kawasan Asia. Pada tahun 2013, produktivitas buruh di Indonesia masih berada di tingkat terendah di antara negara-negara ASEAN. Menurut Billy Taufan, seorang Pendiri dan Pelatih Utama di *Business Management Academia/Sales & Business Management Process Coaching* di Jakarta, ketika kita membandingkan tingkat produktivitas tenaga kerja, Indonesia jauh tertinggal dari China dengan perbandingan hampir 1:3. Artinya, satu pekerja di China dapat melakukan pekerjaan yang sama dalam waktu yang sama dengan hasil yang setara dengan tiga pekerja di Indonesia.

Produktivitas tenaga kerja menjadi topik yang menarik, karena memeriksa pencapaian kinerja tenaga kerja manusia dengan berbagai tantangan yang beragam, terutama dalam konteks negara-negara berkembang atau dalam beberapa organisasi selama periode waktu tertentu. Sektor utama perekonomian Kecamatan Ciampea ditopang oleh sektor industri. Kecamatan Ciampea ini menjadi tempat beroperasinya perusahaan dan pabrik baik dari skala besar dan sedang. Salah satu

sektor usaha yang mengisi potensi ekonomi di Kecamatan Ciampea yaitu Perusahaan dan pabrik industri pengolahan khususnya pada bidang *tekstile*. Persebaran industri Perusahaan dan pabrik di Kecamatan Ciampea yang didapatkan dari badan pusat statistik Kabupaten Bogor dapat dilihat datanya pada Tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Perusahaan Industri Makro dan Mikro di Kecamatan Ciampea**  
**Tahun 2021**

No	Nama Produk	Jumlah
1	Kulit	105
2	Kayu	45
3	Logam	144
4	Tenun	54
5	Gerabah	9
6	Anyaman	14
7	Minuman dan makanan	70
8	Lainnya	30
<b>Total</b>		<b>471</b>

Sumber : BPS Kabupaten Bogor 2021

Pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa industri Makro dan Mikro di Kecamatan Ciampea dengan total perusahaan ada 471. Untuk Jumlah industri makro dan mikro terbesar pertama ada di logam dengan jumlah 114. Jumlah industri terbesar kedua di bidang kulit dengan jumlah 105. Jumlah industri terbesar ketiga di bidang makanan dan minuman dengan jumlah 70. Dan peneliti akan berfokus pada bidang kulit atau tekstile yang berada di daerah Kecamatan Ciampea. Banyaknya industri yang beroperasi di wilayah Kabupaten Bogor memiliki dampak signifikan pada jumlah tenaga kerja yang diperlukan dan kapasitas produksi yang dihasilkan untuk kegiatan produksi yang berada di Kecamatan Ciampea. Jaringan kerja yang luas ini secara jelas membuktikan

kemampuan industri di Kabupaten Bogor dalam menyerap tenaga kerja, seperti yang tercatat dalam Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Tenaga Kerja Industri pengolahan di Kabupaten Bogor**  
**Tahun 2015-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Nama Daerah</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja</b>
2015	Kabupaten Bogor	365230
2016	Kabupaten Bogor	410091
2017	Kabupaten Bogor	412269
2018	Kabupaten Bogor	416643
2019	Kabupaten Bogor	416643
2020	Kabupaten Bogor	416643
2021	Kabupaten Bogor	418173
	<b>JUMLAH TOTAL</b>	<b>2855692</b>

Sumber: [opendata.jabarprov.go.id](http://opendata.jabarprov.go.id) Tahun 2015-2021

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja industri pengolahan di Kabupaten bogor sebanyak 2855692 tenaga kerja. Dari tahun 2015-2021 jumlah tenaga kerja industri tersebut dapat dilihat jumlah tenaga kerja tertinggi di tahun 2021, jumlah tenaga kerja pada tahun 2021 berjumlah 418173, di mana jumlah tenaga kerja keseluruhan berjumlah 2855692.

**Tabel 1.3**  
**Laju Pertumbuhan PDRB Menurut Lapangan Usaha**  
**Tahun 2015–2021 (Persen)**

<b>Kategori</b>	<b>Laju Pertumbuhan PDRB Menurut Lapangan Usaha (Persen)</b>						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	3.98	4.48	2.82	2.33	1.76	0.58	2.43
Pertambangan dan Penggalian	-0.72	-2.80	-0.6	2.56	-1.27	1.62	7.95
<b>Industri Pengolahan</b>	<b>5.36</b>	<b>5.93</b>	<b>5.33</b>	<b>6.18</b>	<b>5.66</b>	<b>-2.47</b>	<b>2.51</b>
Pengadaan Listrik dan Gas	-0.11	6.48	1.79	0.99	2.36	-4.12	9.49

Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	9.88	7.11	7.72	5.65	5.3	9.65	8.55
Konstruksi	9.29	5.93	10.7	10.55	7.72	-5.75	6.76
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	4.91	4.42	4.52	3.98	6.83	-4.42	2.98
Transportasi dan Pergudangan	9.84	8.73	7.65	8.11	8.24	-1.3	2.05
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	8.20	8.72	8.49	7.06	5.11	-9.31	5.95
Informasi dan Komunikasi	17.21	14.24	11.82	9.09	9.22	32.33	10.69
Jasa Keuangan	7.60	11.20	4.87	7.02	6.99	1.25	4.79
Real Estate	6.48	6.18	9.32	9.63	9.4	4.44	10.68
Jasa Perusahaan	8.15	8.10	8.76	6.53	9.02	-10.9	8.47
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	6.46	3.05	4.63	1.56	2.15	-1.89	0.71
Jasa Pendidikan	10.66	7.47	8.64	5.79	5.59	7.13	1.26
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	17.35	10.10	9.08	7.72	6.56	-6.83	7.35
Jasa Lainnya	9.60	8.85	9.57	8.36	8.04	-3.09	2.41
PDRB Kabupaten dengan Migas	6.09	5.84	5.92	6.19	5.85	-1.76	3.55
PDRB Kabupaten tanpa Migas	6.09	5.84	-	-	-	-	-
TOTAL	0	0	121.03	109.3	104.53	5.16	98.58
<b>JUMLAH TOTAL</b>	10095						

Sumber : BPS Kabupaten Bogor Tahun 2015-2021

**Tabel 1.4**  
**Distribusi PDB Menurut Lapangan Usaha**  
**Tahun 2015 -2021 (Persen)**

Kategori	Distribusi PDRB Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha (Persen)						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pertanian, Kehutanan,	5.41	5.47	5.34	5.29	5.25	5.38	5.31

dan Perikanan							
Pertambangan dan Penggalian	2.81	2.57	2.31	2.18	2.02	2.2	2.35
<b>Industri Pengolahan</b>	<b>54.73</b>	<b>54.68</b>	<b>54.2</b>	<b>54.13</b>	<b>54.03</b>	<b>53.72</b>	<b>53.18</b>
Pengadaan Listrik dan Gas	0.15	0.16	0.16	0.16	0.15	0.15	0.15
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0.10	0.11	0.12	0.12	0.12	0.14	0.14
Konstruksi	9.20	9.27	9.73	10.19	10.38	9.88	10.32
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	13.00	12.75	12.65	12.32	12.3	12.05	11.98
Transportasi dan Pergudangan	3.58	3.70	3.77	3.8	3.87	3.92	3.88
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	2.55	2.62	2.72	2.73	2.73	2.58	2.65
Informasi dan Komunikasi	1.66	1.73	1.81	1.76	1.74	2.31	2.41
Jasa Keuangan	0.48	0.52	0.52	0.53	0.55	0.56	0.58
Real Estate	0.79	0.78	0.79	0.81	0.83	0.88	0.92
Jasa Perusahaan	0.18	0.19	0.19	0.19	0.2	0.19	0.19
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	1.62	1.58	1.6	1.57	1.52	1.52	1.48
Jasa Pendidikan	1.70	1.73	1.83	1.95	2.03	2.28	2.23
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	0.47	0.49	0.51	0.51	0.51	0.49	0.51
Jasa Lainnya	1.58	1.65	1.73	1.75	1.77	1.76	1.71
PDRB Kabupaten dengan Migas	100.00	100.00	100	100	100	100	100
PDRB Kabupaten tanpa Migas	100.00	100.00	-	-	-	-	-
TOTAL	0	0	199.98	199.99	200	200.0	199.9
<b>JUMLAH TOTAL</b>	<b>10095</b>						

Sumber : BPS Kabupaten Bogor Tahun 2015-2021

Data menunjukkan bahwa sektor industri pengolahan mengalami peningkatan signifikan dalam tingkat pertumbuhan dari tahun 2016 hingga 2017. Setelah itu,

terjadi penurunan pada periode 2018 hingga 2020, dan kemudian terjadi peningkatan kembali dalam tingkat pertumbuhan pada tahun 2021. Dan untuk total jumlah laju pertumbuhan dari tahun 2015-2021 yaitu berada di angka 10095. Adapun distribusi PDB atau kontribusi terhadap *output* nasional dari sektor industri pengolahan tetap stabil dari tahun 2015 hingga tahun 2016. Namun, pada tahun 2017, kontribusi sektor industri terhadap PDB meningkat sebesar 199.98 dibandingkan dengan periode sebelumnya. Begitu juga pada tahun 2018, meskipun kenaikan kontribusi tersebut tidak begitu signifikan, yaitu sebesar 199.99. Kemudian pada tahun 2019 mengalami peningkatan hanya sebesar 200 pada tahun 2020 kembali mengalami kenaikan yang tidak signifikan dari tahun sebelumnya sebesar 200.01. Pada tahun 2021 harus penurunan kembali sebesar 199.99. *Output* nasional yang tinggi ini mencerminkan produktivitas yang tinggi. Hal ini didukung oleh data lain yang menunjukkan bahwa peningkatan tambahan produksi terjadi seiring dengan pertumbuhan jumlah tenaga kerja dalam sektor industri. Contohnya, pada tahun 2017, jumlah tenaga kerja di sektor industri pengolahan mencapai 199.98 orang, dan meningkat menjadi 200.01 orang pada tahun 2020. Meskipun terdapat penurunan yang tidak begitu signifikan sebanyak 199.99 orang pada tahun 2021. Ini menunjukkan bahwa produksi di Kabupaten Bogor telah mencapai tingkat efisiensi yang tinggi.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja seharusnya dapat ditingkatkan untuk mendukung pendapatan rumah tangga, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas, secara sederhana, dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan baik kuantitas maupun kualitas

dalam bekerja dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, hubungan antara produktivitas, efektivitas, efisiensi, dan kualitas sangat erat. Ketika sumber-sumber ekonomi dikelola secara efektif, keterampilan organisatoris dan teknis diperlukan, yang akan menghasilkan hasil yang lebih tinggi. Ini berarti bahwa hasil atau *output* yang dihasilkan sebanding dengan sumber daya (sumber-sumber ekonomi) yang digunakan dalam proses pengolahan. (Sinungan, 2005).

Agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, pendidikan menjadi suatu faktor kunci. Pendidikan dianggap mampu menciptakan tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi, serta memiliki pemikiran dan perilaku yang sesuai dengan perkembangan zaman. Sumber daya manusia yang memiliki ciri-ciri tersebut diharapkan akan berperan penting dalam mendorong kemajuan pembangunan ke depan.

Hal ini menunjukkan bahwa seiring berjalannya waktu, produktivitas pekerja yang didasarkan pada tingkat pendidikan mereka mengalami peningkatan yang signifikan, terutama ketika mereka menerima pelatihan tambahan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka, selain dari pengalaman kerja yang mereka miliki. Akibatnya, dari tahun ke tahun, perusahaan dapat memilih tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi. Situasi ini juga dipengaruhi oleh ketidakmerataan dalam akses pendidikan bagi sebagian penduduk di Kecamatan Ciampea. Meskipun demikian, pendidikan tetap merupakan kunci untuk memberikan masyarakat kemampuan bersaing di dunia kerja, karena tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas individu.

Produktivitas tenaga kerja merupakan indikator yang mengukur sejauh mana sumber daya manusia atau angkatan kerja digunakan secara efektif dalam proses produksi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat profesionalisme dan kompetensi tinggi agar perusahaan dapat mengoptimalkan kegiatan produksinya, bahkan ketika peralatan modern sudah tersedia. Rasa aman dalam lingkungan kerja dapat mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih produktif dan profesional. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi mereka sangat penting.

Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30). Untuk penjelasan upah rata-rata per-jam menurut jenis kelamin di Kabupaten Bogor selengkapnya dapat dilihat dalam gambar 1.1 berikut



**Gambar 1.1 Upah Rata-rata per Jam menurut Jenis Kelamin**

Sumber : *SAKERNAS*, BPS Tahun 2015-2017

**Gambar 1.1**  
**Upah Rata-Rata Per-Jam Menurut Jenis Kelamin**

Pada gambar 1.1 terlihat bahwa menunjukkan rata-rata upah per jam yang diterima laki-laki relatif lebih tinggi dari perempuan pada level nasional lalu perbedaan ini terlihat lebih signifikan ketika perbandingan dilakukan untuk wilayah kota dan kabupaten yang berada di bogor. Terlihat bahwa dalam kurun waktu tahun 2015 sampai dengan 2017, upah rata-rata per-jam laki-laki naik namun tidak terlalu signifikan kecuali pada tahun 2015 menuju tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar 2.588 dan pada tahun 2016 menuju tahun 2017 juga mengalami kenaikan sebesar 1.284 lalu untuk upah rata-rata per-jam perempuan mengalami kenaikan pada tahun 2015 menuju 2016 sebesar 2.339 dan kenaikan tidak terlalu signifikan pada tahun 2017 sebesar 0.034.

**Tabel 1.5**  
**Upah Umum Kabupaten Bogor**  
**Tahun 2010 -2020 (Persen)**

<b>TAHUN</b>	<b>UMK(JUTA)</b>
2010	991714
2011	1056914
2012	1269320
2013	2002000
2014	2242240
2015	2590000
2016	2960325
2017	3204551
2018	3483667
2019	3763405
2020	4083670
<b>TOTAL</b>	<b>27647806</b>

Sumber : Data Biro Pusat Statistik Tahun 2010-2020

Pada Tabel 1.5 terlihat bahwa dalam kurun tahun 2010 sampai 2020, upah umum Kabupaten Bogor cenderung meningkat secara absolut namun bersifat fluktuatif setiap tahunnya. Persentase peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu 4083670 dan terendah terjadi pada tahun 2010 yaitu sebesar 991714. Angka tersebut terus menaik dari tahun ke tahun. Dan angka tersebut merupakan jumlah yang relatif tinggi mengingat upah minimum Provinsi Jawa Barat yang hanya sebesar Rp1.810.351,36 (BPS Jabar dalam angka, 2020).

Kenaikan upah tersebut terjadi karena biaya hidup layak meningkat akibat harga-harga kebutuhan ekonomi yang selalu meningkat setiap tahunnya. Secara teoritis, apabila tingkat upah tinggi, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya (Simanjuntak, 2001).

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi suatu perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh suatu perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja (Setiadi, 2009). Diharapkan dengan tingkat upah yang diperoleh dapat meningkatkan produktivitas seorang tenaga kerja.

Selain pemberian upah tetap, diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan pimpinan suatu perusahaan terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang mungkin membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Cara yang digunakan adalah dengan pemberian upah insentif. Diharapkan dengan pemberian insentif, produktivitas karyawan dapat meningkat. Menurut Sarwoto (dalam Sujatmoko, 2007), insentif

merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya ada dua jenis insentif yakni Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, pemberian rumah dinas, tunjangan lembur dan tunjangan lainnya. Sedangkan insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk antara lain, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, promosi jabatan kepada pekerja yang baik, pemberian tanda jasa dan berbagai penghargaan lainnya yang mampu memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya sehingga otomatis meningkatkan produktivitas kerja.

Bagi pekerja yang telah ditunjuk dan mendapat kompensasi sesuai dengan kesepakatan kerja, diharapkan bahwa tingkat upah dan insentif yang diterima akan mendorong peningkatan produktivitas mereka. Tingkat produktivitas yang tinggi akan mengakibatkan pekerja memperoleh Upah serta insentif yang sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan.

Pengalaman kerja juga dianggap berpengaruh terhadap produktivitas individu selama bekerja. Ketika seseorang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung oleh pengalaman kerja yang relevan, maka mereka memiliki peluang yang lebih baik untuk mendapatkan pekerjaan. Pengalaman kerja juga dapat meningkatkan probabilitas bahwa calon pekerja akan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang kerja mereka sebelumnya. Ketika seseorang bekerja

dalam bidang yang sesuai dengan keahliannya, mereka dapat secara maksimal memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kontribusi dan produktivitas mereka. (Amron, 2009).

Aspek penting lainnya yang memengaruhi peningkatan kinerja pekerja adalah jenis kelamin mereka. Jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas individu. Secara umum, laki-laki memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi daripada perempuan. Ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terkait dengan karakteristik perempuan, seperti kekuatan fisik yang mungkin lebih rendah, preferensi untuk pekerjaan yang melibatkan aspek emosional, atau pertimbangan biologis seperti cuti melahirkan. Namun, dalam situasi tertentu, produktivitas perempuan dapat melebihi laki-laki, terutama dalam pekerjaan yang menuntut tingkat ketelitian dan kesabaran. Dalam pekerjaan yang melibatkan proses produksi, perempuan seringkali lebih cermat dan sabar.

Faktor lain yang diyakini memengaruhi produktivitas adalah usia. Usia pekerja juga memiliki peran penting dalam kesuksesan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Pekerjaan yang mengandalkan aspek fisik biasanya cocok untuk pekerja muda, meskipun ada pengecualian yang bergantung pada jenis pekerjaan tersebut. Namun, terdapat batasan usia tertentu yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja, dan ada yang memutuskan untuk tidak bekerja lagi ketika mendekati usia pensiun.

Berdasarkan uraian fakta-fakta tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai tingkat kesejahteraan di kalangan pekerja di sektor industri dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja

industri pengolahan tekstile pada kawasan sentra industri di Kabupaten Bogor (Studi Kasus Kecamatan Ciampea)”.  
(Studi Kasus Kecamatan Ciampea)”.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Mengacu pada gambaran latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, umur dan insentif secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja industri pengolahan *tekstile* pada kawasan sentral industri di Kabupaten Bogor pada studi kasus Kecamatan Ciampea?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan, Upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, umur dan insentif secara bersama terhadap produktivitas tenaga kerja industri pengolahan *tekstile* pada kawasan sentral industri di Kabupaten Bogor pada studi kasus Kecamatan Ciampea?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, umur dan insentif secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja industri pengolahan *tekstile* pada kawasan sentral industri di Kabupaten Bogor pada studi kasus Kecamatan Ciampea.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, umur dan insentif secara bersama terhadap produktivitas tenaga

kerja industri pengolahan *tekstile* pada kawasan sentral industri di Kabupaten Bogor pada studi kasus Kecamatan Ciampea.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya dan bagi calon investor atau pemerintah dalam memperhatikan hasil industri pengolahan *tekstile* pada Kawasan sentral industri *tekstile* di daerah Kecamatan Ciampea Lokasi dan Waktu Penelitian.

##### **1.4.2 Kegunaan Pengembangan Ilmu**

Untuk menambah wawasan mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, Umur dan Insentif terhadap Produktivitas Sektor Tenaga Kerja Industri pengolahan *tekstile* pada Kawasan Sentral Industri di Kabupaten Bogor (Studi kasus Kecamatan ciampea).

#### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Lingkungan peneliti yaitu di Kecamatan Ciampea.

##### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan dimulai dari pengajuan judul kepada Program Studi Ekonomi Pembangunan, dilanjutkan dengan pengajuan dan penyerahan SK bimbingan, yang kemudian dilanjutkan dengan konsultasi dan proses kegiatan bimbingan. Adapun jadwal penelitian ini seperti tercantum pada:

**Tabel 1.6**  
**Jadwal Penelitian**

No.	Keterangan	2023												2024										
		Sep		Okt				Nov				Des				Jan				Feb				
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3		
1	Pengajuan Judul																							
2	Pengumpulan Data																							
3	Penyusunan proposal skripsi																							
4	Seminar proposal skripsi																							
5	Revisi proposal skripsi																							
6	Penyusunan Skripsi																							
7	Sidang Skripsi & Komprehensif																							
8	Revisi Skripsi																							