

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **1. Pengertian Produktivitas**

Produktivitas merupakan suatu konsep bagaimana memanfaatkan sumber daya secara baik. Peningkatan produktivitas merupakan tujuan mendorong peningkatan standar hidup baik dengan meningkatnya efektivitas maupun pengefisienan sumber daya yang digunakan. Menurut *Payaman Simanjuntak*, menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang akan dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan persatuan waktu. (*Simanjuntak, 1985:30*)

Produktivitas juga mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan operasional. Secara filosofi produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Secara kerja, definisi produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan

per satuan waktu. Definisi ini mengandung cara atau metode pengukuran (*Afrida, 2003:36*).

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut). (*Basu Swasta, 1993: 38*)

Produktivitas merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas hasil dengan menggunakan sumber daya atau komponen- komponen yang ada didalamnya. Produktivitas berbeda dengan produksi. Produksi menunjukkan adanya pertambahan hasil atau keluaran. Sedangkan produktivitas menunjukkan hasil atau keluaran yang disertai cara produksi. Peningkatan produktivitas tidak selalu disertai dengan peningkatan produksi, bias jadi produktivitasnya menurun. Dengan kata lain produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran output dan masukan input yang terdapat adanya kombinasi efisiensi dan efektivitas. Tingkat produktivitas merupakan variabel yang penting yang terkait dalam arti peningkatan produktivitas dari salah satu faktor produksi tenaga kerja atau dari semua faktor-faktor produksi yang digunakan dalam suatu industri untuk membuat kontribusi output dari industri tersebut meningkat.

Produktivitas tenaga kerja mencerminkan jumlah yang disumbangkan oleh pekerja kepada perusahaan atau industri tempat bekerja. Tenaga kerja akan lebih produktif jika mereka mempunyai lebih banyak modal untuk

dipakai seperti halnya produk marginal tenaga kerja. (*Pindyck 1999: 185*). Jadi semakin tinggi produktivitas tenaga kerja berarti, semakin besar jumlah yang disumbangkan oleh pekerja.

Ukuran yang sering dipakai untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja adalah nilai tambah (*value added*) yang dihasilkan para pekerja. Nilai tambah ini merupakan selisih dari pendapatan total setelah dikurangi dengan komponen biaya, termasuk pembelian bahan dasar. Oleh karena itu seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila dapat menghasilkan nilai tambah yang lebih besar dari hari sebelumnya.

## **2. Konsep Dasar Sistem Produktivitas**

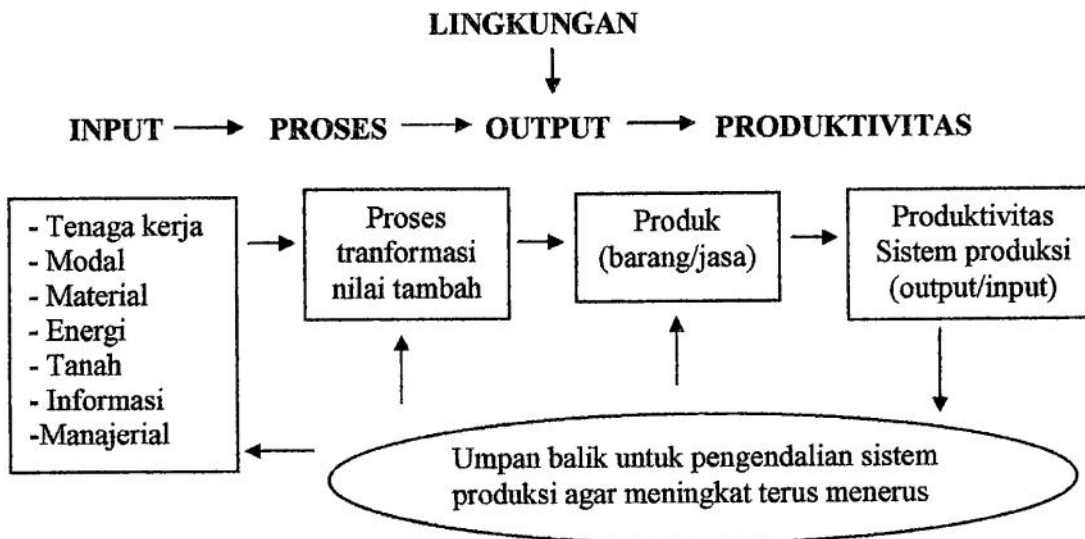
Apabila ukuran keberhasilan produksi hanya memandang dari sisi output, maka produktivitas memandang dari dua sisi sekaligus, yaitu; sisi input dan output. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memproduksi output.

Menurut *Mali (1978)* dan *Coeli, et.al. (1998)*. Menyatakan bahwa produktivitas tidak sama dengan produksi, tetapi produksi, kinerja kualitas, hasil- hasil, merupakan komponen dari usaha produktivitas. Dengan demikian, produktivitas merupakan suatu kombinasi dari efektivitas dan efisiensi sehingga produktivitas dapat diukur berdasarkan pengukuran berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Produktivitas} &= \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang digunakan}} \\
 &= \frac{\text{Pencapaian tujuan}}{\text{Penggunaan sumber-sumber daya}} \\
 &= \frac{\text{Efektivitas pelaksanaan tugas}}{\text{Efisiensi penggunaan sumber-sumber daya}} \\
 &= \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisienasi}}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan definisi produktivitas diatas, maka sistem produktivitas dalam industri dapat digambarkan dalam gambar 2.1.

Sumber: Gaspersz, Vincent, 1991



**Gambar 2.1**  
**Skema Sistem Produktivitas**

### 3. Produktivitas dan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang unggul diperoleh dari beberapa aspek yaitu: pendidikan, latihan, pengalaman, dan sebagainya. Kesemuanya berpengaruh pada produktivitas kerja seseorang. Sumber daya manusia mengandung dua pengertian yaitu, (*Simanjuntak, 1985: 1*) :

1. Sumber daya manusia merupakan usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi.
2. Sumber daya manusia merupakan manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.

Kedua pengertian sumber daya manusia tersebut mengandung :

1. Aspek kuantitas dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja.
2. Aspek kualitas dalam arti jasa kerja yang tersedia dan diberikan untuk produksi.

Jika dilihat dari aspek kuantitas, sumber daya manusia khususnya jumlah tenaga kerja sangat banyak sedangkan dilihat dari aspek kualitas sumber daya manusia di Indonesia boleh dikatakan tenaga kerjanya kurang. Dalam hal ini peranan sumber daya manusia tersebut dalam proses produksi dan pembangunan adalah ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang tersedia. tenaga kerja yang bermutu dengan keahlian dan ketrampilan yang baik sangat diperlukan dalam proses pembangunan untuk meningkatkan produktivitas dan produksi nasional. Untuk itu diperlukan peningkatan mutu sumber daya manusia tersebut melalui pendidikan, latihan, dan

penyesuaiannya dengan bidang usaha dan lapangan kerja yang berkembang dalam proses produksi. (*Kamaluddin, 1998:22*). Tujuannya adalah untuk merubah sumber daya yang potensial menjadi tenaga kerja yang produktif.

#### **4. Pengukuran Produktivitas**

Produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan perencanaan, kebijakan pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi dan seterusnya, agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding, setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga paten. Dengan pengukuran produktivitas kita dapat menghitung tenaga kerja, modal serta faktor-faktor produktivitas lainnya. Ada dua pengukuran produktivitas yaitu (*Simungan, 2005: 24-26*):

##### **a. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja**

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem masukan perorang atau perjam kerja orang secara luas, namun dari sudut pandang atau pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja. (jam,hari,

atau tahun). Pengeluaran diubah kedalam unit- unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dsalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksana standar. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana. Ukuran produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup jam- jam kerja para pekerja, baik pekerja kantor maupun pasar. Untuk mengukur produktivitas perusahaan dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yaitu jam- jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, dan sisa lainnya.

b. Pengukuran Produktivitas Total

Ada dua cara pengukuran produktivitas total yaitu, waktu tenaga kerja dan keuangan tenaga kerja.

1) Metode Waktu Tenaga Kerja

Semua material, penyusutan jasa dan produk akhir yang menyangkut tenaga kerja dapat diubah kedalam ekuivalen sumber tenaga kerja dengan melalui membagi hasil (output), masukan (input) menurut perhitungan keuangan dengan upah tahunan rata-rata sekarang dari semua sumber tenaga kerja pada para pekerja akan ditambah kedalam ekuivalen tenaga kerja, perlengkapan modal, jasa serta material yang dibeli.

## 2) Metode Finansial

Dalam beberapa kasus tentang produktivitas biasanya menggunakan metode langsung, tetapi pada masalah pengukuran produktivitas yang lainnya sering juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan finansial.

## 5. Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut UU Pokok Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan menurut (*Ananta, 1990:124*) tenaga kerja adalah bagian penduduk yang mampu bekerja memproduksi barang dan jasa. Indonesia menggolongkan usia 10 tahun keatas sebagai tenaga kerja dengan alasan terdapat banyak penduduk usia 10-14 tahun keatas yang bekerja. Angkatan kerja adalah bagian tenaga kerja yang benar-benar mau bekerja memproduksi barang dan jasa. Di Indonesia angkatan kerja adalah penduduk usia 10 tahun keatas yang benar-benar mau bekerja dan mereka tidak sedang mencari pekerjaan, biasanya disebut penganggur terbuka atau penganggur penuh, tetapi biasanya disebut penganggur.

Sumber daya manusia atau *Human Resources* dapat mencerminkan kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk



menghasilkan barang dan jasa. Sumber daya manusia disini menunjukkan seseorang yang mampu bekerja atau berkarya dalam rangka memberi sumbangan pada proses produksi. *Human Resources* bisa disebut juga sebagai penduduk yang disebut pendekatan angkatan kerja (*Labour Force approach*) yang dihasilkan oleh *Internal Labour Organization (ILO)* adalah sebagai berikut (Dumairy, 1997:75):

Sumber: Dumairy, 1997:75



**Gambar 2.2**  
**Pemilahan Penduduk berdasarkan Angkatan Kerja**

Dari gambar diatas, jelas bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang berumur didalam batas usia kerja. Batas usia minimal 10 tahun tanpa batas maksimal.

Tenaga kerja dapat dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu:

a. Angkatan kerja

Yang termasuk dalam angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak bekerja dan mencari pekerjaan (*Payaman, 1998:20*).

Angkatan kerja itu sendiri terbagi menjadi dua sub kelompok yaitu:

1. Pekerja

Pekerja adalah orang-orang yang mempunyai pekerjaan, mencakup orang-orang yang mempunyai pekerjaan dan (saat disensus atau disurvey) memang sedang bekerja, serta orang yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara waktu tidak bekerja. Golongan yang bekerja terbagi menjadi setengah penganggur dan bekerja penuh.

2. Penganggur

Penganggur adalah orang yang tidak mempunyai pekerjaan, lengkapnya orang yang tidak bekerja atau sedang mencari kerja.

b. Bukan angkatan kerja

Adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia yang tiada bekerja, dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah, pengurus rumah tangga, serta penerima pendapatan tetapi

bukan merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya (pensiunan, penderita cacat).

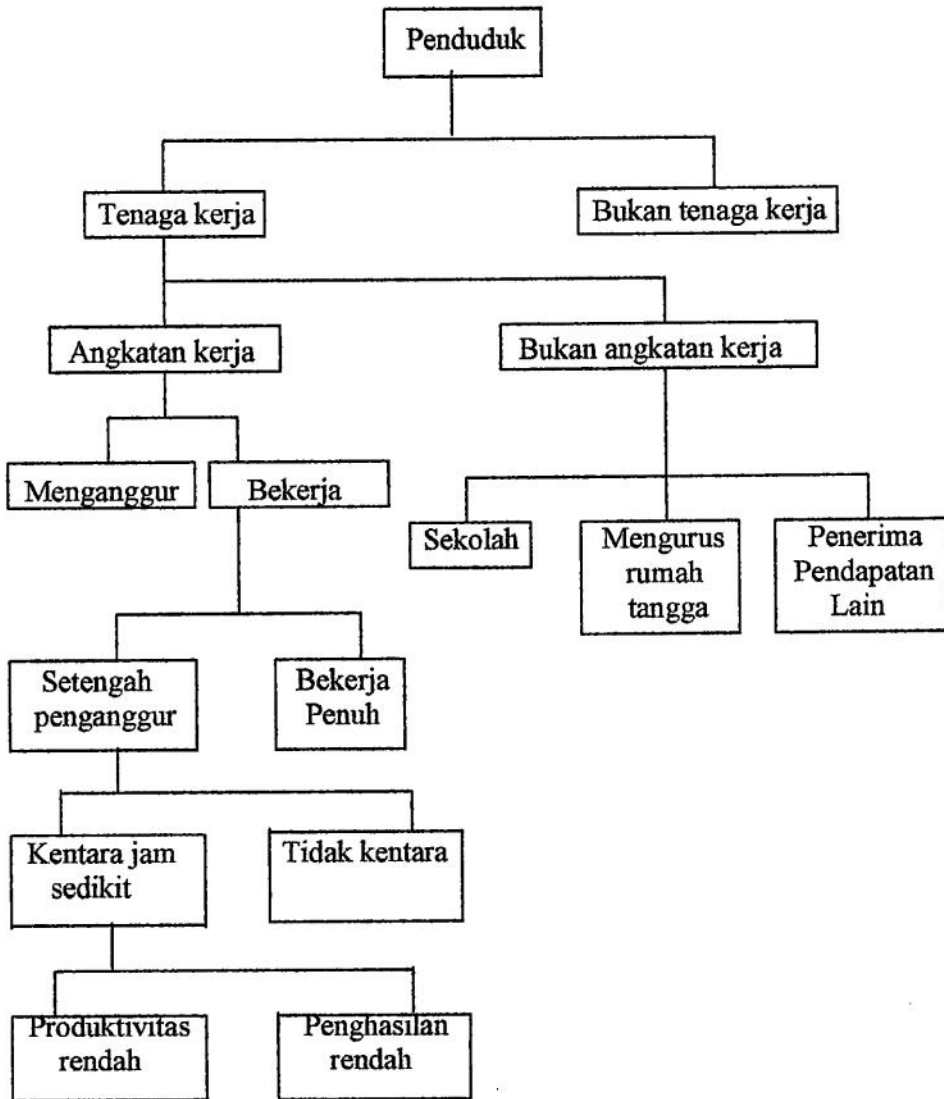
Penduduk terbagi menjadi dua yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja, secara praktis pengertian tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur. Tiap-tiap Negara mempunyai batasan umur yang berbeda-beda. Indonesia telah menetapkan batas usia kerja menjadi 15 tahun berdasarkan Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.

Tenaga kerja terbagi menjadi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain atau penerima pendapatan.

Golongan yang bekerja terbagi menjadi setengah pengangguran dan bekerja penuh. Setengah pengangguran dapat digolongkan berdasarkan jumlah jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan yang dibagi dalam dua kelompok yaitu setengah penganggur kentara adalah mereka yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu dan setengah penganggur tidak kentara adalah mereka yang produktivitas rendah dan pendapatan rendah.

Lebih jelas kita mengetahui konsep ketenagakerjaan dari gambar 2.3. komposisi dan tenaga kerja (*Payaman, 1998:19*).

Sumber: (Payaman Simanjuntak, 1998:19)



**Gambar 2.3**  
**Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja**

## 6. Produktivitas Tenaga Kerja

Adalah rasio nilai tambah (*value added*) dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan pada periode yang bersangkutan. Selain itu dihitung indeks produktivitas tenaga kerja yaitu rasio antara nilai output dengan pengeluaran tenaga kerja pada satu periode.

*Produktivitas tenaga kerja adalah output per unit tenaga kerja tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut (A. McEachern, 2000).* Tenaga kerja adalah sumber daya yang paling umum digunakan untuk mengukur produktivitas. Alasannya, Pertama, tenaga kerja biasanya mencakup bagian cukup besar dalam biaya produksi. Kedua, jumlah tenaga kerja lebih mudah diukur daripada input yang lain, bisa jam per minggu atau jam kerja penuh per tahun. Statistik tentang *employment* dan jam kerja lebih banyak tersedia dan lebih bisa diandalkan daripada sumber daya yang lain.

Namun, sumber daya yang paling berkaitan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah kapital. Penambahan kapital sangat meningkatkan produktivitas. Ada dua kategori utama dari kapital, adalah kapital fisik dan manusiawi. Kapital manusiawi adalah akumulasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dari angkatan kerja. Jika seorang pekerja memperoleh kapital manusiawi yang semakin banyak, produktivitas mereka dan juga pendapatan mereka akan semakin besar. Kapital fisik meliputi mesin, bangunan, jalan, bandara, jaringan komunikasi, dan hasil manufaktur lain yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa. Jika

suatu perekonomian mengakumulasikan kapital per pekerja semakin besar, produktivitas tenaga kerja cenderung naik dan standar hidupnya semakin tinggi (A. McEachern, 2000:106).

Beberapa hal yang perlu diperhatikan pada faktor produksi tenaga kerja:

- Tersedianya tenaga kerja
- Kualitas tenaga kerja
- Jenis kelamin
- Tenaga kerja musiman
- Upah tenaga kerja

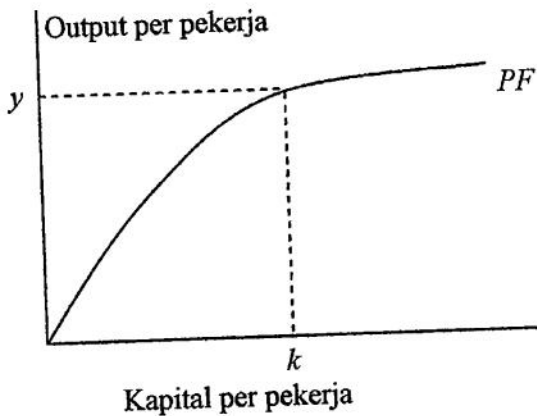
Beberapa hal yang menentukan besar kecilnya upah tenaga kerja, antara lain adalah :

- 1) Mekanisme pasar atau bekerjanya sistem pasar
- 2) Jenis kelamin. Upah tenaga kerja pria umumnya lebih tinggi daripada upah tenaga kerja wanita.
- 3) Kualitas tenaga kerja juga menentukan besar kecilnya upah tenaga kerja.

## 7. Fungsi Produksi Per-Pekerja

Kita dapat mengungkapkan hubungan antara jumlah kapital per pekerja dan output per-pekerja dalam fungsi produksi per-pekerja. Fungsi produksi per-pekerja adalah hubungan antara jumlah kapital per-pekerja dalam perekonomian dan output per pekerja.

Sumber: (William A. McEachern, 2000:107)



**Gambar 2.4**  
**Hubungan antara jumlah tenaga kerja per-pekerja,**  
**dan output per-pekerja**

Fungsi produksi per-pekerja, PF menunjukkan hubungan langsung antara jumlah kapital per-pekerja,  $k$ , dan output per-pekerja,  $y$ . Bentuk cembung dari PF mencerminkan *the law of diminishing return*. Jumlah kapital per-pekerja, diukur dalam sumbu horizontal, dan output pekerja atau produktivitas tenaga kerja, diukur dalam sumbu vertikal, jika hal lain diasumsikan konstan termasuk tingkat teknologi. Fungsi produksi, PF, berlereng positif karena kenaikan jumlah kapital per-pekerja akan membantu pekerja untuk memproduksi lebih banyak. Contoh jika terdapat kapital sebanyak  $k$  unit, maka output per-pekerja adalah perekonomian adalah  $y$ . Dengan naiknya jumlah kapital per-pekerja, output per-pekerja juga akan meningkat, tetapi pada tingkat yang semakin berkurang, seperti dicerminkan oleh bentuk fungsi produksi per-pekerja. Slope yang semakin kecil dari kurva

ini mencerminkan adanya *the law of diminishing marginal return*. Apabila hukum ini diterapkan untuk kapital akan berarti bahwa semakin tinggi tingkat stok kapital per-pekerja, semakin sedikit tambahan output yang dapat dihasilkan dengan cara menambah stok per-pekerja lebih tinggi lagi. Jadi, dengan tingkat teknologi dan penawaran sumber daya lain tertentu, tambahan hasil dari adanya tambahan akumulasi kapital akan semakin berkurang (*A. McEachern, 2000:107*).

#### **8. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja**

Faktor-faktor yang menurut ekonom mempengaruhi penurunan produktivitas tenaga kerja: (1) penurunan pertumbuhan formasi kapital, (2) perubahan komposisi angkatan kerja, (3) perubahan komposisi output, (4) defisit anggaran, dan (5) pengurangan belanja untuk *research and development* (*A. McEachern, 2000:109*).

Sumber daya output dapat terdiri dari beberapa faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia sendiri, semua tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

Dengan pendekatan sistem, *Payaman* menggolongkan 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu (*Simanjuntak 1985:45*):



a. Kualitas dan Kemampuan

Kualitas dan kemampuan ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, dan kemampuan fisik tenaga kerja itu sendiri.

Pendidikan memberikan pengetahuan tidak hanya secara langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga berfungsi sebagai landasan untuk mengembangkan diri. Makin tinggi tingkat pendidikan, maka makin tinggi pula produktivitas yang dimiliki oleh orang tersebut.

Faktor lain seperti latihan kerja, motivasi kerja, etos kerja dan sikap mental tenaga kerja yang berorientasi pada produktivitas tenaga kerja membutuhkan waktu dan teknik tertentu.

b. Sarana Pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja menyangkut kesejahteraan tenaga kerja tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

c. Supra Sarana

kemampuan manajemen menggunakan sumber- sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

## 9. Produktivitas Non- Tenaga Kerja

Produktivitas non- tenaga kerja adalah merupakan suatu proses kerja dan proses orang dalam meningkatkan produktivitas non- tenaga kerja, melalui :

(1) proses informasi, (2) sistem produksi JIT (*just in time*), (3) sistem kualitas.

Sedangkan yang dimaksud dengan peningkatan produktivitas melalui proses informasi adalah menetapkan sistem pengukuran produktivitas yang sesuai dengan kebutuhan proses global, sehingga menghasilkan informasi mengenai produktivitas dari sistem bisnis secara keseluruhan. Dan memahami kebutuhan pelanggan melalui mekanisme kerja dari rantai proses bernilai tambah.

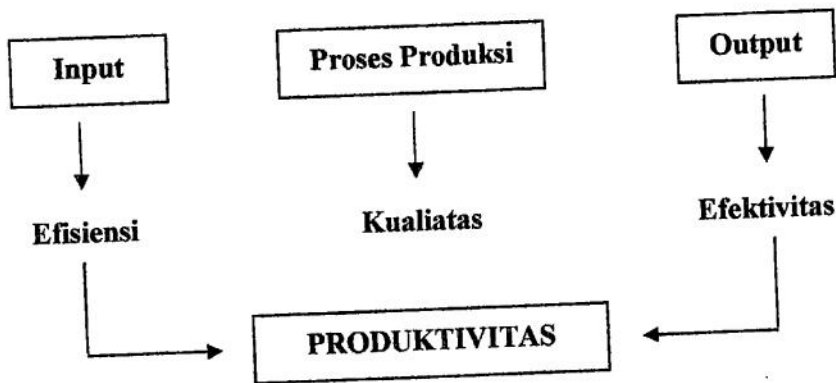
Sedangkan pengertian JIT atau produksi tepat waktu adalah memproduksi barang yang diperlukan, pada waktu yang diperlukan atau dibutuhkan pelanggan pada setiap proses dalam proses produksi dengan cara yang paling ekonomis dan efisien.

Selanjutnya meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan membangun kualitas adalah pendekatan sistem yang berfokus pada perbaikan secara terus menerus terhadap kualitas, efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi penggunaan sumber daya dari industri.

Pendekatan sistem untuk meningkatkan produktivitas mencakup efisiensi, efektivitas, dan kualitas dapat dilihat pada gambar 2.5. efisiensi berorientasi pada input dan efektivitas berorientasi pada output. Untuk itu

manajemen seharusnya membangun sistem kualitas internasional ISO 9000 (Gasperz, 1998).

Sumber: Vincent Gasperz, 1998



**Gambar 2.5**  
Hubungan Efisiensi, Efektivitas, Kualitas dan Produktivitas

Pengawasan terhadap penggunaan faktor produksi non- tenaga kerja dan penggunaan teknologi berpengaruh terhadap produktivitas (Sri Susilo, 1992). Dengan pengawasan yang baik maka input atau faktor produksi yang digunakan akan menjadi lebih efisien. Sedangkan teknologi yang tepat dan memadai akan mendorong hasil produksi yang lebih optimal. Berkaitan dengan pengawasan terhadap penggunaan input non- tenaga kerja maka manajemen harus menyusun sistem manajemen produktivitas (Sinungan, 2000). Sistem manajemen produktivitas berlandaskan pada dua konsep dasar: (1) memusatkan pada output, dan (2) keterpaduan bagian- bagian sub sistem organisai dalam satu kesatuan.

Produktivitas tenaga kerja maupun non- tenaga kerja dipengaruhi kekuatan- kekuatan diluar perusahaan, yaitu kekuatan politik, ekonomi, sosial, budaya, dan kekuatan lainnya. Selain itu produktivitas dipengaruhi faktor ekonomi makro, antara lain:

- 1) Kebijakan pendidikan dan latihan
- 2) Kebijakan ketenagakerjaan
- 3) Kegiatan penelitian dan pengembangan
- 4) Faktor ketersediaan sumber daya, dan
- 5) Infrastruktur ekonomi

Faktor- faktor tersebut bisa secara langsung berpengaruh maupun tidak langsung terhadap produktivitas tenaga kerja maupun non-tenaga kerja.

## **B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU**

- a. Hasil penelitian tentang kinerja dan produktivitas tenaga kerja di sektor industri pengolahan, khususnya sektor aneka industri, dilakukan oleh PEP-LIPI pada tahun 1996 (*Hikam, 1996*). Temuan dari studi adalah adanya kecenderungan turunnya produktivitas tenaga kerja di sektor tersebut. Selanjutnya studi ini menemukan produktivitas tenaga kerja mengalami pertumbuhan yang kurang meyakinkan, bahkan menunjukkan penurunan. Faktor penting yang mempengaruhinya adalah gejolak ekonomi yang berdampak pada output dan yang pada gilirannya berdampak pada tenaga

kerja. Merosotnya penjualan berakibat langsung pada volume produksi, dan lebih lanjut berdampak pada tingkat produktivitas tenaga kerja. Di duga keras, krisis ekonomi yang melanda Indonesia pada tahun 1998 makin memperburuk tingkat produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan.

**b. Nobel (1997) melihat produktivitas dari perspektif strategik dengan menggunakan model kumulatif untuk persaingan antar perusahaan manufaktur.** Hasil yang diperoleh antara lain terdapat perbedaan strategi manufaktur antara perusahaan yang produktivitasnya tinggi dengan perusahaan yang produktivitasnya rendah. Perusahaan yang produktivitasnya tinggi akan mendukung model komulatif yang meliputi ketergantungan, penyampaian, biaya, fleksibilitas, dan inovasi tersebut (*Shaw, 1989*), seperti yang dikutip oleh (*Al-Darrab 2000: 1997*), mengatakan bahwa perbaikan produktivitas lebih dari sekedar pemotongan jumlah atau peningkatan karyawan. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui: (1) Mengerjakan lebih banyak dengan sumber daya yang sama, (2) mengerjakan lebih sedikit dengan pengurangan yang banyak secara proporsional dalam sumber daya, dan (3) mengerjakan lebih banyak dengan peningkatan yang lebih banyak dengan peningkatan yang lebih kecil dalam sumber daya yang digunakan secara proporsional. Selanjutnya seperti yang dikutip (*Al-Darrab 2000: 1997*), mengatakan bahwa produktivitas merupakan rasio antara output dengan input dikalikan faktor kualitas. Dalam hal ini, input meliputi sumber daya yang

digunakan, output meliputi hasil yang dicapai, dan faktor kualitas atau *Quality Index* dihitung dengan instrumen yang disurvei oleh *Quality Assurance*.

- c. Sedangkan *Lagasse, 1999*. Membagi tipe produktivitas menjadi dua, yaitu: (1) Produktivitas tenaga kerja, yang merupakan tipe yang sangat khusus dari jasa yang disediakan dan tidak dapat dibandingkan dengan jasa lainnya. (2) produktivitas multifaktor, yang merupakan bentuk yang lebih generik, yang mentransformasikan semua input dan output menjadi unit yang umum bentuk diukur, dibuat perbandingannya dengan jasa dan efektif. Hal ini disebabkan produktivitas perusahaan manufaktur lebih mudah diukur daripada perusahaan jasa.
- d. **Studi produktivitas tenaga kerja pada industri pengolahan di Indonesia** yang dilakukan oleh *Pasai dan Taufik, 1990*. Studi tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa dalam keadaan dimana proses produksi mengikuti *decreasing returns to scale*, setiap kemerosotan produktivitas pekerja yang disebabkan oleh penurunan efisiensi pekerja itu sendiri, penurunan efisiensi ini cenderung tidak dapat ditutupi oleh pesatnya efisiensi organisasi. Akan tetapi jika sebaliknya yang terjadi, yaitu kemunduran produktivitas yang timbul oleh karena penurunan efisiensi organisasi produksi, maka penurunan tersebut dapat diimbangi oleh kemajuan dibidang efisiensi pekerja. Dengan kata lain, kemajuan efisiensi para pekerja dapat menutupi kemunduran efisiensi organisasi proses produksi.