

**ETOS KERJA PENGRAJIN KERUPUK SAGU
DI DESA PULAU KIJANG KECAMATAN KUANTAN HILIR
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Oleh : Witra Ningsih

witra.ningsih@student.unri.ac.id

Pembimbing : Drs. H. Nurhamlin, MS

nurhamlin@lecturer.unri.ac.id

Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau ,Pekanbaru

Jalan HR Soebrantas Km. 12,5 Kampus Bina Widya Simpang Baru,

Pekanbaru 28293. Tlp/Fax 0761-63272

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Desa Pulau Kijang Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi dengan cara kualitatif pada enam Subjek penelitian. Data dikumpulkan dengan wawancara mendalam. Tujuan penelitian untuk mengetahui profil dan etos kerja pengrajin kerupuk sagu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profil pengrajin kerupuk sagu memiliki ciri-ciri yaitu pendidikan yang rendah, usia produktif, tanggungan keluarga sedikit kurang dari tiga orang, penghasilan rata-rata 3,7 juta per bulan, pengeluaran rata-rata 2,8 juta per bulan dan rata-rata lama usaha enam tahun. Etos Pengrajin kerupuk sagu dilihat dari disiplin dalam bekerja dan keterampilan kerja termasuk tinggi sedangkan semangat kerja dan motivasi termasuk sedang.

Kata Kunci : Etos Kerja, Pengrajin

**WORK ETHIC OF SAGO CRAKCR CRAFTSMEN
IN PULAU KIJANG VILLAGE KUANTAN HILIR DISTRICT
KUANTAN SINGINGI REGENCY**

By :WitraNingsih

witra.ningsih@student.unri.ac.id

Supervisor: Drs.H. Nurhamlin, MS

nurhamlin@lecturer.unri.ac.id

Department of Sociology Faculty of Social Science and Political Science

Universitas Riau, Pekanbaru

Jalan HR Soebrantas, Km. 12,5Kampus Bina Widya Simpang Baru,

Pekanbaru 28293. Tlp/Fax 0761-63272

Abstract

This research was conducted in Kijang Island Village, Kuantan Hilir Subdistrict, Kuantan Singingi Regency by qualitative method on six research subjects. Data was collected by in-depth interviews. The aim of the study was to determine the profile and work ethic of sago cracker craftsmen. The results showed that the profile of sago cracker craftsmen has characteristics, namely low education, productive age, family dependence of slightly less than three people, average income of 3.7 million per month, average expenditure of 2.8 million per month and average the average length of business is six years. The ethos of sago cracker craftsmen seen from discipline in work and work skills is high, while morale and motivation are moderate.

Keywords: Work Ethics, Craftsmen

PENDAHULUAN

Setiap individu dalam pekerjaannya dapat menumbuhkan etos kerja yang tidak sama. Ada seseorang yang tanpa disuruh atau diperingatkan langsung mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa bantuan orang lain dia aktif dan mempunyai inisiatif sehingga menghasilkan ide- ide bagi usahanya. Seseorang yang bersikap demikian dikatakan memiliki etos kerja yang baik namun tidak sedikit individu yang bersikap sebaliknya, artinya dia pasif dalam menunggu setelah ada orang lain yang membantunya sehingga pekerjaannya menjadi terbangkalai dan tidak selesai pada waktunya, kondisi seperti ini dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak atau belum mempunyai etos kerja yang baik. Padahal dengan adanya sikap aktif, kreatif dan mempunyai etos inisiatif setidaknya mampu menumbuhkan adanya etos kerja.

Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga (Istijanto, 2005:36). Hasil pekerjaan atau prestasi kerja seorang individu dapat langsung diukur secara obyektif, melalui beberapa jumlah yang dihasilkan maupun mutu yang dihasilkan (Wijono 2007:35). Etos kerja adalah segala ilmu kebaikan dan keburukan didalam hidup manusia yang merupakan pertimbangan perbuatan melakukan perbuatan kerja seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada keyakinan bahwa bekerja itu ibadah, dengan ciri-ciri sebagai berikut yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, memiliki jiwa wirausaha, mandiri, memperhatikan

kesehatan dan gizi, menjalin komunikasi (Tasmara, 2002:73). Di Provinsi Riau banyak sekali terdapat makanan tradisional, dimana makanan tradisional merupakan salah satu keanekaragaman budaya yang ada di Indonesia. Salah satunya terdapat di Kabupaten Kuantan Singingi khususnya di Kota Taluk Kuantan. Di daerah ini banyak terdapat makanan tradisional seperti *kerupuk sagu, lemang, lepat, dan lain lain*. Berikut pengertian dari makanan tradisional *kerupuk sagu, lemang dan lepat*. *Kerupuk Sagu* adalah makanan tradisional yang ada di Desa Pulau Kijang yang sangat disukai oleh masyarakat untuk cemilan dan juga oleh-oleh, kerupuk sagu ini terbuat dari tepung sagu yang dicampuri dengan terasi. Kerupuk sagu kemudian dibuat adonan seperti lemang kemudian direbus sampai matang, setelah matang lemang kerupuk sagu dipotong kecil-kecil dan dipotong tipis, dikeringkan di bawah sinar matahari sampai kering dan digoreng dengan minyak yang sudah dipanaskan dalam kuah yang berukuran besar. Kemudian baru disajikan dalam kemasan plastik yang berukuran kecil, sedang dan besar sesuai dengan harga yang ditentukan. Pada tahun 2018 pengrajin kerupuk sagu meningkat menjadi enam pengrajin kerupuk sagu yang ada di Desa Pulau Kijang terlihat bahwa pada tahun 2018 terdapat enam pengrajin kerupuk sagu di Desa Pulau Kijang, dimana masing-masing pengrajin memiliki jumlah tenaga kerja yang hampir sama hanya satu pengrajin yang memiliki jumlah tenaga kerja lebih sedikit dari kelima pengrajin dan juga dilihat dari jumlah produksi yang berbeda. Masing-masing pengrajin memiliki tenaga kerja untuk membantu

dalam mengemas kerupuk sagu yang sudah digoreng dengan berukuran kecil, sedang, dan besar. Di samping itu Para pengrajin kerupuk sagu di Desa Pulau Kijang Kabupaten Kuantan Singingi sangat teliti dalam bekerja karena dalam membuat kerupuk sagu dibutuhkan ketelitian yang tinggi agar menghasilkan kerupuk sagu yang bagus, kerupuk sagu tidak bisa dibuat tanpa ada ketelitian dari pengrajin, contoh dalam memilih bahan baku harus pandai membedakan bahan baku yang bagus, kurang bagus dan tidak bagus, jika tidak maka kerupuk sagu yang dibuat tidak akan menjadi kerupuk sagu melainkan hanya menjadi tepung yang mencair seperti tercampur dengan air mentah.

Selain itu para pengrajin juga harus bersikap lebih sabar karena pembuatan kerupuk sagu membutuhkan waktu yang cukup lama karena harus melalui tahap-tahap atau proses-proses tertentu mulai dari mendapatkan bahan baku sampai ke proses penggorengan karena terkadang bahan baku yang dilihat sangat bagus ternyata saat dibuat kerupuk sagu tidak mengembang sehingga produk atau kerupuk yang dibuat gagal. Para pengrajin kerupuk sagu juga harus sabar dalam menghadapi cuaca hujan karena dalam membuat kerupuk sagu sangat dibutuhkan cuaca yang panas untuk menjemur kerupuk sagu bahkan terkadang membutuhkan waktu dua sampai tiga hari untuk bisa digoreng. Para pengrajin kerupuk sagu juga harus sabar dalam menghadapi para pelanggan karena apabila pengrajin tidak sabar maka pelanggan akan beralih ke pengrajin atau penjual lainnya hal ini disebabkan karena pesaing dalam penjualan kerupuk sagu sangat banyak sehingga memudahkan pelanggan untuk beralih ketempat lainnya. Hal yang menarik yang penulis lihat adalah sikap kesabaran para

pengrajin dalam membuat kerupuk sagu ini terbawa ke permasalahan-permasalahan lainnya seperti sabar dalam menghadapi anak, tetangga, dan sabar dalam menghadapi permasalahan sosial yang sedang terjadi hal ini dikarenakan sikap sabar terhadap sesuatu hal akan mengikut ke hal yang lainnya.

Beranjak dari pada itu, para pengrajin kerupuk sagu juga harus memiliki semangat kerja yang tinggi karena dalam berusaha kerupuk sagu tidak boleh setengah-setengah. Semangat kerja yang tinggi ini disebabkan adanya keinginan yang ingin dicapai seperti ingin sukses atau ingin merubah kondisi ekonomi ke yang lebih baik lagi sehingga hal ini lah yang memotivasi para pengrajin untuk lebih giat dan lebih berdisiplin dalam bekerja.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka dapat di buat rumusan masalah seperti berikut:

1. Bagaimana profil pengrajin kerupuk sagu di Desa Pulau Kijang?
2. Bagaimana etos kerja pengrajin kerupuk sagu di Desa Pulau Kijang?

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui profil pengrajin kerupuk sagu di Desa Pulau Kijang
2. Untuk mengetahui etos kerja pengrajin kerupuk sagu di Desa Pulau Kijang

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini dapat memberikan maanfaat sebagai kajian ilmu pengetahuan, untuk

menambah wawasan, untuk mengetahui bagaimana etos kerja dalam setiap usaha atau bisnis agar menghasilkan hasil yang lebih baik.

2. Manfaat Praktis.

- a. Bagi pengrajin kerupuk sagu Pengrajin diharapkan memiliki betapa pentingnya etos kerja dalam sebuah usaha, agar mendorong pengrajin lain termotivasi untuk melakukan bagaimana etos kerja yang baik, apa saja bentuk dari etos kerja, baik bagi pengrajin sendiri, bagi tenaga kerja pengrajin kerupuk sagu dan bagi pembeli untuk mengetahui etos kerja, dan mengetahui bagaimana meningkatkan produktivitas dalam setiap usaha.
- b. Bagi Penulis Penelitian etos kerja terhadap pengrajin kerupuk sagu ini sangat bermanfaat bagi penulis karena tahu bagaimana etos kerja yang baik dalam mendorong produktivitas kerja bagi pengrajin.

TINJAUAN PUSTAKA Pekerjaan

Hampir disetiap kehidupan, kita akan menyaksikan begitu banyak orang yang bekerja. Para salesman yang hilir mudik mendatangi toko dan rumah-rumah, para guru yang tekun berdiri di depan kelas, polisi yang mengatur lalu-lintas dalam selingan hujan dan panas terik, serta segudang profesi lainnya. Semua melakukan (aktivitas), tetapi lihatlah bahwa dalam setiap aktivitasnya itu ada sesuatu yang dikejar, ada tujuan serta usaha (ikhtiar) yang sangat bersungguh-sungguh untuk mewujudkan aktivitasnya tersebut mempunyai arti.

Menurut Hasibuan (2007:41) kerja adalah sejumlah aktifitas fisik dan

mental seseorang untuk menggerakkan sesuatu pekerjaan. Kerja adalah suatu aktifitas, namun tidak semua aktifitas manusia sebagai pekerjaan, karena didalam makna pekerjaan terkandung dua aspek yang harus dipenuhi secara nalar yaitu sebagai berikut:

1. Aktifitasnya dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Bekerja bukan sekedar mencari uang, tetapi ingin mengaktualisasikannya secara optimal dan memiliki nilai trasendental yang sangat luhur.
2. Apa yang dia lakukan tersebut dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan. Karenanya, terkandung di dalamnya suatu gairah, semangat untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga apa yang dikerjakannya benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat (Tasmara, 2002 :24).

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal juga kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral) sehingga etos mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Di dalam suatu etos ada semangat untuk menyempurnakan

segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil kerjanya (Tasmara, 2002:15). Menurut Tasmara, etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh- sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (Kahirul Ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakannya bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya. Karena etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisi dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna. Akibatnya, cara dirinya mengekspresi sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada kebaikan (*improvement*) dan terus berupaya dengan amat bersungguh-sungguh menghindari yang negatif (*fasad*).

Proses terbentuknya etos kerja digambarkan pertama-tama ditingkat paradigma, doktrin kerja dipahami dan diterima dengan baik dan benar, atau nilai-nilai kerja tentu diterima dengan baik dan benar, atau nilai- nilai kerja tentu diterima dengan baik dan benar Menurut Sinamo (2005:68). Beberapa indikator dari etos kerja sebagai berikut:

1. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sesuatu yang dilandasi yang awali dengan niat, kemauan dan percaya diri untuk melakukan suatu hal yang ingin dicapai, semangat yang timbul dalam diri seseorang akan memudahkan ia untuk mencapai keinginan, begitu sebaliknya semangat yang telah hilang akan mempersulit ia untuk mencapai keinginan. Semangat adalah kunci utama dalam memulai suatu aktivitas. Seseorang yang berhasil dalam menjalankan usaha tidak lain ialah ia memiliki semangat yang tinggi dalam dirinya untuk menjadikan usaha yang dijalankan semakin berkembang dan semakin maju.

2. Disiplin Kerja

Disiplin yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang menekan, dengan berhati-hati dalam mengelola pekerjaan dengan penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Disiplin diri dapat diartikan dengan pemanfaatan diri sesuai dengan ketepatan waktu untuk mencapai cita-cita, karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan. (Tarmuji, 1996:12). Sikap disiplin dalam penelitian ini dapat dilihat dari: ketepatan waktu dalam bekerja, kerapian dalam penggunaan alat, bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja.

3. Keterampilan

Seseorang yang dikatakan terampil apabila selalu menemukan ide-ide baru dan sering melakukan hal baru, mencoba dan mencoba tanpa ada rasa takut dalam dirinya untuk mencapai sesuatu yang akan membuat dirinya dan orang lain

suka dan ingin melakukan hal yang akan menghasilkan suatu yang bermanfaat.

4. Motivasi

Secara umum memang ada hubungan kuat antara motivasi dan kewirausahaan, karena sesuatu yang mendorong seseorang untuk menjadi kewirausahaan karena didorong oleh motivasi yang tinggi. Motivasi untuk memulai usaha dan siap menghadapi risiko adalah gambaran awal menuju wirausahaan. Dan jika ada seseorang yang awalnya tidak memiliki mentalitas siap menghadapi risiko, maka sebaiknya ia memulai dengan risiko yang kecil, yaitu melihat bisnis-bisnis sederhana dengan tingkat risiko kecil namun memiliki nilai profit. Ketika semua itu ia jalani secara pelan-pelan maka diwaktu yang lain seiring jumlah finansial yang telah terkumpul maka ada baiknya ia memperbesar risiko dengan konteks bisnis yang juga lebih besar kebutuhan dananya. Karena jika kita mengembalikan kepada konsep awal yaitu semakin besar risiko maka semakin tinggi profit dan semakin rendah risiko semakin rendah profit. Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau implus. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Motivasi muncul dalam dua bentuk yaitu:

- a. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)
Muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.
- b. Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang /kelompok)
Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Adapun manfaat motivasi adalah terciptanya gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat (Arief dan Tanjung, 2002). Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang termotivasi:

- a. Pekerjaan akan selesai dengan tepat, yaitu pekerjaan dikerjakan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.
- b. Orang akan senang melakukan pekerjaannya. Motivasi yang dimiliki akan mendorong seseorang untuk menyenangi pekerjaannya.
- c. Orang akan merasa berharga. Orang yang termotivasi akan merasakan betapa berharganya sebuah pekerjaan.
- d. Orang akan bekerja keras. Orang akan memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan berhasil sebaik mungkin sesuai dengan target.
- e. Dirinya akan memantau kinerjanya sendiri, tapi membutuhkan banyak pengawasan.

- f. Memiliki semangat juang yang tinggi. Hal ini akan memberikan suasana kerja yang baik disemua bidang.

Produktivitas Kerja

Menurut Anas (1999:15) produktivitas kerja adalah selalu dihubungkan antara hasil dan masuknya, digunakan untuk menentukan efektifitas manajemen dalam pendayagunaan berbagai sumber. Sedangkan menurut Mali (2002:7) produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dan satuan waktu tertentu.

Menurut Sudriamunawar (2006:66) menyatakan produktivitas adalah hasil kerja dalam satu waktu yang dikerjakan pada total organisasi produksi. Hasil kerja disini bisa mempunyai arti yang bermacam-macam. Jika organisasi itu bergerak di bidang manufaktur mungkin hasil kerjanya adalah berbentuk barang. Sedangkan pada organisasi yang bergerak dalam bidang jasa, maka hasil kerjanya akan berbentuk jasa. George J. Washnis dalam buku *Productivity Improvement Handbook* menyatakan "Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektifitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam, yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki; efektifitas mengukur

hasil dan mutu pelayanan yang dicapai". Sedarmayanti (2009:2005) mengelompokan pengertian produktivitas sebagai berikut (1) Produktivitas: rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan masukan yang dipergunakan (*input*) (2). Produktivitas: suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Adapun menurut Sedarmayanti (2009:223) menyatakan bahwa manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut peraturan cara hidup dan mengatur cara kerja, maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Sedarmayanti (2009:71) bahwa kesesuaian antara individu dan kebutuhan organisasi, merupakan faktor yang penting untuk menunjang produktivitas kerja. Kesesuaian tersebut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai.

Sektor Informal

Menurut Chandrakirana dan Sadoko (1994) konsepsi ekonomi sektor informal baru muncul tahun 1969 dan terus berkembang oleh *International Labor Organization* (ILO) melalui program *World Employment Programme* (WEP). Program tersebut bertujuan mengembangkan strategi pembangunan ekonomi yang tepat, yang mampu mengatasi berbagai masalah ketenagakerjaan di negara-negara berkembang. Melalui program tersebut, telah dilakukan penelitian

ketenagakerjaan di sejumlah Negara, seperti Colombia, Srilanka, dan Kenya. Hasil penelitian yang dilakukan di Kenya antara lain menunjukkan bahwa inti permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ekonomi di negara tersebut bukan hanya pengangguran semata, melainkan juga banyaknya pekerja yang tidak memperoleh pendapatan yang memadai. Selain itu, juga terdapat persoalan, seperti rendahnya tingkat produktivitas dan pemanfaatan tenaga kerja (*under utilization*). Dalam kondisi yang demikian, *Internasional Labor Organization* (ILO) menemukan adanya kegiatan yang selama ini lolos dari perpecahan, pengaturan, dan perlindungan pemerintah. Akan tetapi, mempunyai kontribusi ekonomi signifikan. Pekerjaan-pekerjaan tersebut memiliki karakteristik kompetitif, padat karya, memakai input dan teknologi lokal, serta beroperasi atas dasar pemilikan sendiri oleh masyarakat lokal, kegiatan-kegiatan seperti inilah yang kemudian disebut sebagai sektor informal.

Menurut Manning dan Effendi (1985) aktivitas ekonomi yang membedakan antara sektor formal dan yang informal adalah birokrasi dalam bidang perizinan. Sektor formal cenderung lebih banyak mendapat perlindungan dari pemerintah dari pada usaha informal. Hal ini disebabkan oleh sektor formal tercatat dalam sistem perizinan usaha informal dengan ciri-ciri: (a) mudah dimasuki; (b) bersandar pada sumber daya lokal; (c) usaha milik sendiri; (d) operasinya dalam skala kecil; (e) padat karya dan teknologinya bersifat adoptif; (f) keterampilan dapat diperoleh di luar sistem sekolah formal; dan (g) tidak terkena langsung oleh regulasi dan pasarnya bersifat kompetitif. Disini sektor informal menurut ILO adalah sektor yang mudah dimasuki oleh

pengusaha atau pendatang baru, menggunakan sumber-sumber ekonomi dalam negeri, usaha ekonomi yang dimiliki oleh keluarga, berskala kecil, menggunakan teknologi padat karya, dan teknologi padat karya, dan teknologi yang disesuaikan dengan keterampilan yang dibutuhkan tidak diatur oleh pemerintah dan bergerak dalam pasar penuh persaingan.

Sektor informal dalam UU. Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil dimasukkan sebagai usaha kecil. Meskipun demikian, usaha kecil tidak selalu merupakan sektor informal. Dalam UU tersebut, dijelaskan bahwa yang dimaksudkan dengan usaha kecil adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dan memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan serta kepemilikan. Adapun usaha kecil tersebut meliputi usaha kecil informal, dan usaha kecil tradisional. Usaha kecil formal adalah usaha yang telah terdaftar, tercatat, dan telah berbadan hukum, sementara usaha kecil informal adalah usaha yang belum terdaftar, belum tercatat, dan belum berbadan hukum, antara lain petani penggarap, industri rumah tangga, pedagang asongan, pedagang keliling, pedagang kaki lima, dan pemulung. Sedangkan, usaha kecil tradisional adalah usaha yang menggunakan alat produksi sederhana yang telah digunakan secara turun-menurun atau berkaitan dengan seni dan budaya. Sektor informal merupakan sektor yang meliputi jenis pekerjaan yang sangat beragam. Dari segi legalitasnya, sektor ini terdapat jenis-jenis pekerjaan yang sah secara hukum dan jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan, baik di daerah perdesaan maupun perkotaan. Dari segi pelaku usaha, terdiri dari anak-anak hingga orang dewasa, baik laki-laki maupun perempuan. Keberagaman jenis pekerjaan tersebut merupakan faktor

yang menyulitkan untuk merumuskan definisi yang tegas. Tidak adanya keseragaman secara internasional tentang definisi sektor informal. Pengertian pekerjaan sektor informal sering didekati dengan status pekerjaan. Pekerja informal adalah mereka yang berusaha sendiri, berusaha sendiri dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar, pekerja bebas, dan pekerja keluarga/tak dibayar.

Produksi

Produksi adalah semua kegiatan untuk menciptakan dan menambah kegunaan suatu barang atau jasa dengan memanfaatkan faktor-faktor produksi yang tersedia. Sedangkan proses produksi yaitu cara, metode atau teknik untuk menciptakan menambah kegunaan suatu barang dan jasa dengan menambah faktor-faktor produksi yang ada. Dalam proses produksi diperlukan manajemen produksi dalam melakukan proses produksi yang akan menghasilkan barang dan jasa.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan metode deskriptif. Penelitian survey merupakan penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu. Metode survey dianggap paling baik karena penelitian ini salah satunya memang bertujuan untuk memperoleh dan mengumpulkan data asli (*original data*) untuk mendeskripsikan keadaan populasi.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Pulau Kijang yang beralamatkan di Jalan Binti Mandi Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

Subjek Penelitian

Disini yang akan menjadi subjek penelitian pengrajin kerupuk sagu sebanyak 6 orang yang berada di Desa Pulau Kijang Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

Jenis Data

1. Data Primer

Data primer yang diperoleh secara langsung dari lapangan, antara lain data dan informasi mengenai identitas, semangat kerja, disiplin kerja, keterampilan, dan motivasi kerja terhadap etos pengrajin kerupuk satu.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersedia dalam bentuk tertulis yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, pendapat para ahli, skripsi, yang berhubungan dengan perumusan masalah tentang pengrajin kerupuk sagu.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengambilan data yang relevan diatas penulis menggunakan pengumpulan data informasi dengan cara berikut:

a. Wawancara Mendalam

Disini peneliti akan mewawancarai langsung secara mendalam dengan pengrajin kerupuk sagu yang ada di Desa Pulau Kijang. Wawancara yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang meliputi: Nama, umur, pekerjaan, tingkat pendidikan, dan jumlah tanggungan. Pendapatan dan pengeluaran berbeda per bulan, pengembangan usaha, etos kerja, dan harapan pengusaha untuk kedepannya (pedoman wawancara terlampir).

b. Observasi

Observasi adalah mengenai semua gejala yang ada pada subyek penelitian dalam kehidupan sehari-hari, Seperti kehidupan dalam keluarga pengrajin, dari mulai bangun tidur sampai tidur lagi, seperti aktivitas rutin pengrajin setiap hari, semangat kerja, kedisiplinan dalam bekerja, keterampilan dan motivasi dalam bekerja setiap pengrajin kerupuk sagu.

c. Dokumentasi

Teknik ini diperlukan sebagai data pendukung oleh peneliti, seperti surat-surat, foto-foto, dokumen yang ada berkaitan dengan kerupuk sagu untuk menambah informasi peneliti mengenai kerupuk sagu tersebut.

Analisis Data

Pada analisis kualitatif ini, kita membangun kata-kata dari hasil wawancara atau dari hasil pengamatan terhadap data-data yang dibutuhkan untuk dideskripsikan dan dirangkum. Lacey dan Luff (2001:2). Untuk data kualitatif diperoleh dari hasil pengumpulan data dan informasi dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data, seperti pengamatan, wawancara, menggambar, diskusi kelompok terfokus, dan lain-lain. Semua data dan informasi yang diperoleh dari lapangan.

Langkah-langkah yang diambil peneliti dalam menganalisa data adalah (Meleong, Lexy 2005):

1. Penyeleksian data, pemeriksaan kelengkapan dan kesempurnaan data, serta kejelasan data. Memilah data yang didapatkan untuk dijadikan sebagai bahan laporan penelitian. Hal ini dilakukan agar data yang didapat sesuai dengan kebutuhan penelitian dan dianggap relevan untuk dijadikan sebagai hasil laporan penelitian.

2. Klasifikasi data yaitu pengelompokkan data dan dipilih-pilih sesuai dengan jenisnya. Klasifikasi ini dilakukan untuk memberikan batasan pembahasan dan berusaha untuk menyusun laporannya secara sistematis menurut klasifikasinya. Klasifikasi ini juga membantu penulis dalam memberikan penjelasan secara lebih detail dan jelas.
3. Merumuskan hasil penelitian. Semua data yang telah diperoleh kemudian dirumuskan menurut pengklasifikasian data yang didapat di lapangan dan berusaha untuk menjelaskan dalam bentuk laporan penelitian yang terarah dan sistematis.
4. Menganalisis data hasil penelitian. Tahap akhir yang diperoleh dan berusaha dan membandingkannya dengan berbagai teori, dengan data yang diperoleh secara nyata di lapangan. Menganalisa jawaban atas penelitian yang dilakukan dan berusaha menguatkan yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Pengrajin Kerupuk Sagu di Desa Pulau Kijang

Identitas adalah suatu ciri-ciri atau tanda-tanda yang melekat pada diri seseorang individu yang menjadi ciri khasnya, seperti jenis kelamin ada laki-laki dan ada perempuan untuk membedakan satu sama lain, dengan adanya perbedaan tersebut seseorang mudah untuk mengenali mana laki-laki dan mana yang perempuan. Identitas pengrajin kerupuk sagu yang didapatkan oleh peneliti di Desa Pulau Kijang yang berjumlah enam orang tersebut berjenis kelamin perempuan yang sudah memiliki keluarga dari masing-masing pengrajin. Peneliti akan mempertanyakan kepada masing-

masing pengrajin mengenai identitas yang meliputi beberapa kriteria yaitu: nama, umur, agama, pekerjaan, pendidikan, penghasilan, pengeluaran, jumlah tanggungan dan lama usaha. Suku masyarakat Taluk Kuantan khususnya di Baserah memiliki empat nama suku yaitu: Suku Melayu, Suku Cermin, Suku Tiga Kampung dan Suku Lima Kampung, dari masing-masing suku memiliki arti yang berbeda-beda yang mana mereka mengartikan yang pertama Suku Melayu, orang yang memegang Suku Melayu ditandakan orang yang ramah, lemah-lembut, sopan, pemalu, dan tidak sombong. Sedangkan yang kedua yaitu Suku Cermin mereka menandakan orang yang memegang Suku Cermin mereka mengartikan orang yang cerdas, tegas, egois, dan tanggap dalam mengambil keputusan. Sedangkan yang ketiga yaitu Suku Tiga Kampung, mereka mengartikan sebagai orang yang pemarah, cuek, royal dan mudah tersinggung. Ke empat yaitu Suku Lima Kampung yang mana mereka mengartikan orang yang memegang Suku Lima kampung orang yang memiliki sifat yang cerewet, humoris, panjang akal, dan mudah bergaul. Ke enam pengrajin mereka mayoritas memegang Suku Lima Kampung.

Etos Kerja Pengrajin Kerupuk Sagu Di Desa Pulau Kijang Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sesuatu yang dilandasi dan diawali dari niat, kemauan dan percaya diri untuk melakukan suatu hal yang ingin dicapai (Robbins, 2002:145). Semangat yang timbul dalam diri seseorang akan memudahkan ia untuk mencapai keinginan begitu juga sebaliknya apabila semangat kerja telah hilang maka akan mempersulit seseorang tersebut untuk mencapai tujuannya.

Disiplin Kerja

Disiplin yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang menekan, dengan berhati-hati dalam mengelola pekerjaan dengan penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Disiplin diri dapat diartikan dengan pemanfaatan diri sesuai dengan ketepatan waktu untuk mencapai cita-cita, karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan (Tarmuji, 1996:12). Sikap disiplin dalam penelitian ini dapat dilihat dari: ketepatan waktu dalam bekerja, kerapian dalam penggunaan alat, bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja.

Keterampilan Dalam Bekerja

Seseorang yang dikatakan terampil apabila selalu menemukan ide-ide baru dan sering melakukan hal baru, mencoba dan mencoba tanpa ada rasa takut dalam dirinya untuk mencapai sesuatu yang akan membuat dirinya dan orang lain suka dan ingin melakukan hal yang akan menghasilkan suatu yang bermanfaat.

Motivasi dalam bekerja

Menurut Suryabrata (2002) motivasi adalah pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna tercapai suatu tujuan. Tiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang itu didorong oleh kekuatan dalam diri orang itu, kekuatan inilah yang disebut dengan motivasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan sesuai dengan yang dijelaskan pada pembahasan sebelumnya maka

penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Profil pengrajin kerupuk sagu memiliki pendidikan rendah (SD-SMP), usia masih produktif, jumlah tanggungan keluarga sedikit (< 3 orang), dan rata-rata pendapatan 3,7 juta per bulan, pengeluaran rata-rata 2,8 juta per bulan dan lama usaha enam tahun.
2. Etos kerja pengrajin kerupuk sagu dilihat dari semangat, disiplin kerja, keterampilan dan motivasi.
 - a. Semangat kerja para pengrajin kerupuk sagu berbeda-beda. Bagi pengrajin yang memiliki semangat kerja tinggi akan menghasilkan jumlah produksi yang tinggi, begitu juga sebaliknya orang yang memiliki semangat kerja yang rendah akan menghasilkan jumlah produksi yang rendah pula. Pengrajin yang memiliki semangat kerja yang tinggi adalah ST, M dan AD sedangkan AB, SJ dan IN memiliki semangat yang rendah sehingga jumlah produksi yang dihasilkan juga rendah.
 - b. Semua pengrajin kerupuk sagu sudah memiliki disiplin kerja yang tinggi terutama dalam membagi waktu untuk membuat kerupuk sagu yang tidak bisa diganggu dengan pekerjaan yang lain.
 - a. Keterampilan dari keenam pengrajin kerupuk sagu yang ada di Desa Pulau Kijang sudah cukup bagus. Keterampilan yang dimaksud dalam bekerja ini adalah bagaimana masing-masing pengrajin meningkatkan usaha kerupuk sagunya supaya semakin berkembang sehingga berdasarkan hasil

wawancara dapat diketahui bahwa keterampilan para pengrajin kerupuk sagu di Desa Pulau Kijang sudah cukup bagus.

- b. Keenam pengrajin memiliki motivasi yang berbeda-beda. Jumlah produksi yang tinggi memiliki motivasi yang tinggi dan begitu juga sebaliknya, orang memiliki jumlah produksi yang sedikit juga memiliki motivasi yang rendah. Keenam pengrajin yang memiliki motivasi yang sangat tinggi yaitu subjek AB, ST, M dan AD memiliki keinginan yang tinggi, cita-cita yang tinggi, dan harapan yang tinggi. Sedangkan dua pengrajin yaitu SJ dan IN memiliki motivasi yang rendah karena hanya ingin kebutuhan sehari-hari dan dari pada tidak ada pekerjaan yang lain.

Saran

1. Untuk pengrajin kerupuk sagu diharapkan tetap mempertahankan disiplin kerja dan keterampilan kerja agar pendapatan tetap meningkat, selain itu disarankan agar meningkatkan semangat kerja dan motivasi dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja pengrajin kerupuk sagu dimohon pada instansi terkait di Pemda Kabupaten Kuantan Singingi melalui Dinas UKM (Usaha Kecil Menengah) untuk melakukan penyuluhan dan pendampingan terhadap pengrajin kerupuk sagu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, dan Tanjung. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Universitas, Trisakti. Jakarta.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Moleong, Lexy. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen p. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Suryabrata, Sumasrdi. 2002. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Grafindo Perkasa Rajawali.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor : Grafika Mardi Yuana.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani Pers).
- Hasibuan, SP Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tarmuji, Tarsis. *Prinsip-prinsip Wirausaha*. Yogyakarta: Liberti.