

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karet merupakan salah satu komoditi hasil perkebunan yang mempunyai peran penting dalam perekonomian Indonesia karena karet merupakan salah satu komoditi ekspor Indonesia yang cukup besar sebagai penghasil devisa negara di luar minyak dan gas. Dengan melihat kondisi, potensi lahan, industri karet, pasar karet baik dalam negeri maupun luar negeri serta membandingkannya dengan nilai perdagangan karet Indonesia dan dunia, maka sebenarnya Indonesia memiliki peluang yang sangat besar. Dengan jumlah lahan yang luas tersebut, pasti akan membutuhkan banyak tenaga kerja.

Seperti diketahui bersama bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki lahan perkebunan karet terluas di dunia. Pada tahun 2014, Indonesia memiliki luas areal perkebunan karet yakni sekitar 3,6 juta hektar, di mana sebagian besar terdapat di Sumatera dan Kalimantan. Dengan luas lahan tersebut, Indonesia mampu memproduksi karet sebanyak 3,15 juta ton dan 2,6 juta ton diantaranya di ekspor keluar negeri. Salah satu daerah penghasil karet adalah Sumatera Barat. Pada tahun 2014 Sumatera Barat memiliki luas areal lahan perkebunan karet sebesar 131.359 hektar dan memproduksi karet sebanyak 117.415 ton.

Di Sumatera Barat terdapat beberapa perusahaan yang mengelola perkebunan karet dan salah satunya adalah PT. Family Raya, PT. Batanghari Barisan dan PT. Teluk Luas. Ke 3 perusahaan tersebut adalah industri yang bergerak dibidang Produksi Crumb Rubber. Pada tahun 2014, PT. Family Raya, PT. Batanghari Barisan dan PT. Teluk Luas

masing-masing memproduksi karet sebanyak 24.689,9 ton, 31.549 ton dan 36.137 ton dan sebagian besar hasil produksinya di ekspor keluar negeri.

Dalam kehidupan manusia modern saat ini banyak peralatan-peralatan yang menggunakan bahan yang sifatnya elastis dan tidak mudah pecah bila terjadi jatuh dari suatu tempat. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan tersebut, maka secara langsung kebutuhan karet juga meningkat dengan sendirinya sesuai kebutuhan manusia. Peningkatan tersebut juga sejalan dengan pertumbuhan industri otomotif, kebutuhan rumah sakit, alat kesehatan dan keperluan rumah tangga dan sebagainya. Diperkirakan untuk masa yang akan datang kebutuhan akan karet akan terus meningkat. Tentu hal ini akan menjadi peluang yang baik bagi Indonesia mengeksport karet dan hasil olahan industri karet yang ada di Indonesia ke negara-negara lainnya.

Permintaan akan produksi karet selain dipengaruhi oleh bahan baku, juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang mengolahnya. Tenaga kerja yang mengolah karet menjadi crumb rubber harus memiliki produktivitas yang tinggi agar dapat memenuhi permintaan karet.

Menurut Simanjuntak (1985), produktivitas mengandung pengertian filosofis dan kuantitatif. Secara filosofis produktivitas mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang ingin dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2008:12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Dalam era pembangunan sekarang ini manajemen di bidang sumber daya manusia juga mengalami kemajuan yang pesat. Karena itulah perlunya diadakan perencanaan dan pembangunan yang baik terhadap sumber yang ada, khususnya sumber daya manusia untuk masa sekarang maupun yang akan datang.

Menurut Simanjuntak (1985), sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM dicerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.

Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah yang serius untuk mendapatkan perhatian. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada baik buruknya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Agar suatu perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan maka kontinuitas kerja karyawan harus selalu dapat dipertahankan. Dalam hal ini karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi harus dipertahankan.

Untuk dapat mengatasi hal tersebut perusahaan harus mempunyai cara agar dapat membangkitkan semangat kerja dan efisiensi kerja antar karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan membuat peraturan-peraturan agar para karyawan dapat mematuhi dan

disiplin dalam bekerja, Lingkungan kerja ini tidak hanya lingkup dari fisik bangunan tetapi meliputi juga hubungan atau interaksi antara pimpinan dengan karyawan serta karyawan dengan karyawan yang lain sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik.

Tenaga kerja adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Tenaga kerja juga selalu disebut sebagai human capital, yang artinya tenaga kerja adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan. Sebagai modal terpenting, fungsi dan peran pekerja selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif. Sebab, bila para tenaga kerja tersebut tidak produktif dan tidak efisien, maka pekerja tersebut mungkin tidak lagi menjadi modal terpenting, tapi menjadi beban buat perusahaan.

Menurut Rivianto (1995) pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja seperti upah tenaga kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, usia, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

Tingkat pendidikan, upah, jumlah tanggungan, usia dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa tingkat pendidikan, upah, jumlah tanggungan, usia dan pengalaman kerja mempunyai peranan

yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu dari segi psikologi kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya seseorang bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya, dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga akan dapat menciptakan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, faktor beban tanggungan juga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, apabila beban tanggungan seperti jumlah keluarga dan kebutuhan pegawai banyak, maka tingkat produktivitas kerja pegawai tersebut akan meningkat karena termotivasi untuk memenuhi kebutuhan beban tanggungan hidupnya seperti jumlah keluarga pegawai tersebut dengan cara meningkatkan produktivitas pegawai tersebut sehingga kebutuhan hidup mereka dapat terpenuhi melalui upah yang di terima pegawai dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan Karet di Kota Padang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh upah tenaga kerja, masa kerja, tingkat pendidikan, usia, dan jumlah tanggungan terhadap produktivitas tenaga kerja di industri pengolahan karet di Kota Padang.
2. Faktor mana yang lebih dominan antara upah tenaga kerja, masa kerja, tingkat pendidikan, usia, dan jumlah tanggungan terhadap produktivitas tenaga kerja di industri pengolahan karet di Kota Padang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan seberapa besar pengaruh upah tenaga kerja, masa kerja, tingkat pendidikan, usia, dan jumlah tanggungan terhadap produktivitas tenaga kerja di industri pengolahan karet di Kota Padang.
2. Untuk mendeskripsikan faktor mana yang lebih dominan antara upah tenaga kerja, masa kerja, tingkat pendidikan, usia, dan jumlah tanggungan terhadap produktivitas tenaga kerja di industri pengolahan karet di Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sumbangan pikiran bagi pemimpin perusahaan dalam menerapkan kebijakan dalam menilai produktivitas tenaga kerja.
2. Bagi Peneliti Lain yang ingin melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang, hasil ini dapat memberikan inspirasi mengenai faktor-faktor apa saja yang

mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan di 3 tempat yaitu di PT. Family Raya, PT. Batanghari Barisan dan PT. Teluk Luas dengan membahas tentang produktivitas tenaga kerja.
2. Variabel yang di analisis dalam penelitian ini adalah upah tenaga kerja, masa kerja, tingkat pendidikan, usia, dan jumlah tanggungan terhadap produktivitas tenaga kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, untuk mempermudah pembahasan terbagi atas beberapa bab dan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang kajian teori dan menyajikan penelitian terdahulu yang akan menjadi tinjauan literatur serta hipotesis dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisa metode, pembentukan model dan prosedur analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum PT. Family Raya, PT. Batanghari Barisan dan PT. Teluk Luas (deskripsi objek penelitian yang diperoleh).

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di PT. Family Raya, PT. Batanghari Barisan, dan PT. Teluk Luas (umur, tingkat pendidikan, upah, masa kerja, dan jumlah tanggungan)

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran terhadap hasil penelitian.

