

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Usia

Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas (Aprilyanti, 2017). Tenaga kerja adalah penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001).

Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia bagi tenaga kerja berada diantara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu (Priyono dan Yasin, 2016). Tenaga kerja (manpower) adalah penduduk dalam usia kerja berusia 15 tahun - 64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam satu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mau berpartisipasi dalam kegiatan tersebut (Arisandi, 2018).

2.2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yaitu seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Riyadi, 2015). Pengalaman kerja para pekerja dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang pekerja yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pekerja tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi/perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para pekerja yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing (Kondorura *et al.*, 2018).

Pengalaman kerja dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas (Job) (Herliansyah *et al.*, 2006). Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya mampu mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan (Asih, 2006).

2.3. Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah tanggungan keluarga adalah orang yang hidupnya ditanggung oleh kepala keluarga yang tinggal dalam satu rumah tangga, termasuk kepala rumah tangga itu sendiri. Karena semakin banyak jumlah tanggungan keluarga, maka kebutuhan keluarga dapat semakin tidak terpenuhi (Priyono dan Yasin, 2016). Tanggungan keluarga secara umum dapat diartikan sebagai angka yang

menunjukkan banyaknya penduduk pada usia tidak produktif antara 0-14 tahun dan > 65 tahun yang harus ditanggung oleh setiap 100 penduduk usia produktif (BPS Jateng, 2004 : 4).

Jumlah tanggungan keluarga merupakan angka yang menyatakan perbandingan antara banyaknya orang yang tidak produktif umur di bawah 15 tahun dan 65 tahun ke atas dengan banyaknya orang yang termasuk usia produktif (Priyono dan Yasin, 2016). Jumlah tanggungan bisa menjadi alasan seseorang untuk bisa bekerja, misal saja seorang pekerja yang memiliki tanggungan akan lebih semangat karena dia sadar bahwa bukan hanya dia yang akan menikmati hasilnya tapi ada orang lain yang menunggu jerih payahnya dan menjadi tanggung jawabnya (Taftazani dan Purwanto, 2018).

2.4. Pendidikan

Pendidikan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja, dalam konteks yang lebih sempit, pendidikan memberikan bekal kepada tenaga kerja untuk mampu mengantisipasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya, semakin tinggi dasar pendidikan seseorang akan semakin mudah baginya untuk mengenali masalah dalam pekerjaannya (Dehotman, 2016). Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2003).

Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Selain itu, pendidikan berhubungan dengan menjawab *How* (bagaimana) dan *Why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja (Turere, 2013). Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya (Sutrisno, 2011).

2.5. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dasar dari seseorang yang menggerakkan dalam bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan didalam dirinya sendiri (Nyantaka dan Savira, 2017). Beberapa cara dapat dilakukan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya, seperti penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, penghargaan khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dan materi (Riyadi, 2011).

Motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku, berpikir, dan merasa seperti yang mereka lakukan (King, 2012). Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan

meningkatkan kinerja karyawan (Tampi, 2014). Teori Maslow menyatakan kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan kepada memenuhi kebutuhan yang lain. Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Menurut pemikiran Maslow bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup dari perusahaan tempat ia bekerja, maka hal itu tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan yang lain akan mendominasi, walaupun kebutuhan pertama telah terpenuhi hal itu masih mempengaruhi perilaku hanya saja intensitasnya yang lebih kecil (Nurdin, 2018).

Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai dari hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai ke kebutuhan yang kompleks atau paling tinggi tingkatannya.
- 2) Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpenuhi tidak dapat berfungsi sebagai motivator.
- 3) Kebutuhan yang lebih tinggi akan berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak telah terpenuhi secara minimal (Indriyo, 2000).

Teori Maslow menjelaskan bahwa ada lima tingkatan kebutuhan hirarki yang mendorong motivasi yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetis: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya) (Prihartanta, 2015).

Motivasi yang tinggi dari pekerja akan mempengaruhi tuntutan kebutuhan dan memperoleh informasi yang dibutuhkannya (Tamba dan Sarma, 2007). Rendahnya motivasi pekerja karet disebabkan karena ketidak mampuan dalam mengakses informasi teknologi karena tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan terhadap penggunaan teknologi informasi yang memadai. Hal tersebut menggambarkan pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh petani atau pekerja sehingga memudahkan dalam mengakses teknologi dan informasi (Amin, 2014).

2.6. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi (Setiawan, 2015). Kinerja seseorang

merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Ambar, 2003). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Sahanggamu *et al.*, 2014).

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela 2012). Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk tujuan perusahaan terpenuhi (Ady dan Wijono, 2013). Beberapa indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya (Kaswan 2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dalam penerimaan pekerjaan yang dikerjakan dan tingkat motivasi pekerja (Asri, 2011).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Suryadi, 2010) atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya (Veitzal & Basri, 2005) baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2001). Oleh karena itu menurut Ashwatappa kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya (Hosmani & Shambhushankar, 2014).

2.7. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)

PT. Perkebunan Sidoredjo menetapkan kesepakatan kerja bersama (KKB) yang disepakati oleh seluruh golongan tenaga kerja yang ada di perusahaan. KKB ini meliputi tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seluruh pekerja. PT. Perkebunan Sidoredjo terdiri dari karyawan kantor, pekerja sadap, pekerja perawatan tanaman dan pekerja bagian pabrik.

Waktu kerja biasa yang ditetapkan yaitu tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu untuk enam hari kerja dan waktu kerja lembur dilakukan untuk memenuhi rencana atau target perusahaan. Upah kerja lembur diatur dalam perundang-undangan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Kep. 102/Men/VI/2004. Perusahaan memberikan pakaian kerja bagi karyawan sebanyak 1 stel dalam satu tahun dan khusus satpam diberikan pakaian kerja 2 stel dalam satu tahun. Tenaga kerja harus berpakaian rapi dan seragam serta tidak mengganggu kawan lainnya.

Berdasarkan KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) yang berlaku di PT. Perkebunan Sidoredjo diberlakukan jam kerja untuk semua karyawan yang ada yakni sebagai berikut:

1. Jam Kerja Bagian Kantor

Senin – Kamis : 07.00 – 14.00 WIB

Jumat : 07.00 – 11.30 WIB

Sabtu – Minggu : 07.00 – 14.00 WIB

2. Jam Kerja Bagian Sadap

Pekerja sadap karet datang, absensi dan mulai menyadap dari pukul 04.30 – 05.00 WIB beristirahat pukul 10.00-10.30 kemudian semua pekerja sadap

berkumpul untuk menimbang hasil sadap dan mengembalikan semua alat yang telah di pakai dengan bersih kemudian boleh kembali ke rumah masing-masing hingga pukul 11.00 WIB. Pekerja sadap bekerja setiap hari dari Senin – Minggu dan tanggal libur atau hari besar apabila pekerja hadir di hari besar maka dihitung sebagai lembur. Target untuk setiap pekerja sadap minimum rata-rata penyadapan perbulannya 20 liter lateks.

3. Jam Kerja Bagian Perawatan Tanaman

Pekerja yang bertugas merawat tanaman mulai absen pukul 05.30 – 06.00 WIB dan bekerja hingga pukul 10.00 WIB. Pekerja perawatan tanaman bekerja setiap hari Senin sampai Minggu dan tanggal libur atau hari besar tetap masuk maka dihitung sebagai lembur.

4. Jam Kerja bagian Pabrik

1. Pengolahan

Pada bagian pengolahan ini dimulai dari pukul 07.00 WIB – 12.00 WIB.

Jika hari Jumat jam kerja dimulai dari pukul 07.00 – 11.30 WIB. Jika hari libur atau hari besar pekerja tetap hadir, maka akan dihitung lembur.

2. Pengasapan

Pada bagian pengasapan menerapkan *shift* untuk menjaga perapian maka tiga orang pekerjanya dengan porsi 8 jam per hari. Jika hari libur atau hari besar pekerja tetap hadir, maka akan dihitung lembur.

3. Sortasi

Pada bagian sortasi dimulai pada pukul 07.00 – 12.00 WIB. Jika hari Jumat jam kerja di mulai dari pukul 07.00 – 11.30 WIB. Jika hari libur atau hari besar pekerja tetap hadir, maka akan dihitung lembur.

Tenaga kerja harus mentaati ketentuan-ketentuan dan larangan yang ditetapkan perusahaan, yaitu waktu kerja dan pulang kerja tepat waktu, tidak boleh merokok pada tempat tertentu, tidak boleh mengobrol pada teman-teman pada saat bekerja. Pekerja mendapatkan hak cuti, hak cuti hamil/gugur kandungan dan cuti haid. Upah diberikan setiap setengah bulan sekali dan untuk periode pertama dilakukan setiap tanggal 16, sedangkan untuk periode berikutnya dibayar pada tanggal 02 bulan berikutnya. Apabila pembayaran upah jatuh pada hari libur maka pelaksanaannya pada tanggal berikutnya. Pekerja mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR)

Perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan di bidang tertentu dalam melakukan pekerjaan, ruang kerja kantor dan lingkungan perusahaan diharuskan bersih untuk menjaga kesehatan pekerja serta perusahaan menyediakan sepatu kebun untuk tenaga kerja yang bertugas dilapangan. Semua tenaga kerja diikutsertakan dalam kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan UU NO.3 tahun 1992 Jo.P.P No.14 tahun 1993. Perusahaan memberikan fasilitas koperasi dan tempat ibadah. Batas usia pensiun normal bagi tenaga kerja ditetapkan 55 tahun, tenaga kerja yang telah memiliki masa kerja 35 tahun akan tetapi belum memasuki usia 55 tahun dapat mengajukan pensiun. Dalam hal ini pekerja tetap dipekerjakan oleh perusahaan setelah mencapai usia 55 tahun atas persetujuan pekerja, maka batas maksimum ditetapkan 60 tahun.

2.8. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor sosial dan kinerja penyadap karet dicantumkan pada tabel 1. Kegunaan penelitian terdahulu ini untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu ini berguna bagi peneliti sebagai pendukung tulisan yang dapat memberikan gambaran atau referensi mengenai penelitian yang dilakukan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

| Nama | Judul | Tahun | Hasil |
|--|--|-------|--|
| Setyowati dan Noviana | Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan produksi karet di PT. Platation Nusantara XII, Jember | 2012 | Faktor disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Retno Harieswantini, Hariadi Subagja, Muksin | Analisis Produktivitas dan Pendapatan Tenaga Kerja Penyadap Karet di Kabupaten Jember | 2017 | Faktor yang diteliti adalah jam kerja (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), umur (X3), pengalaman (X4), lingkungan dan iklim kerja (X5), jumlah anggota keluarga (X6), dan keselamatan dan kesehatan kerja (X7). Berdasarkan penelitian maka variabel (X1), (X2) dan (X5) berpengaruh secara signifikan dan X2, X4, X6, X7 dinyatakan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas penyadap. |

Tabel 1. (Lanjutan)

| Nama | Tahun | Judul | Hasil |
|--|--|-------|--|
| Ningsih, Aprilia, Cahyadinata, Indra, Purwoko dan Agus | Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan penyadap karet di PTPN VII Pelawi Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma | 2017 | Umur berpengaruh negatif, pengalaman kerja berpengaruh nyata pada taraf 95%, pendidikan formal, jumlah tanggungan dan jenis kelamin tidak berpengaruh nyata pada taraf 95% |
| Arisandi | Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan penyadap di PT. Bridgestone Sumatera <i>Rubber Estate</i> | 2018 | Secara serempak ada pengaruh nyata antara pengalaman, jumlah tanggungan pendidikan, pendapatan dan motivasi terhadap produktivitas kerja, sedangkan secara parsial pendidikan, pengalaman dan jumlah tanggungan berpengaruh tidak nyata. |

