

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Perkebunan Sidoredjo merupakan satu-satunya kebun karet swasta yang terletak di daerah Kabupaten Semarang yang menghasilkan getah karet serta mempunyai potensi yang cukup besar dalam pengembangan usaha pemasaran karet lokal maupun mancanegara, selain itu juga menghasilkan cengkeh. PT. Perkebunan Sidoredjo memiliki luas lahan kebun karet 136,03 Ha yang terletak di Desa Branjang, Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang, Provinsi Jawa Tengah. Jenis tanaman karet yang ada di PT. Perkebunan Sidoredjo ialah IRR (*Indonesian Rubber Research*) dan PB (Prang Besar). PT. Perkebunan Sidoredjo ini berdiri pada tanggal 4 Oktober 1962 dengan nama Perseroan Terbatas *Cultuur Maatschappij Sidoredjo* yang berkantor pusat di Surabaya. PT. Perkebunan Sidoredjo pada mulanya dimiliki oleh Perusahaan Dagang Asing Inggris yang merupakan salah satu bagian dari *Wattie Ltd*, dimana perusahaan ini memiliki 23 perkebunan yang tersebar di beberapa titik di Negara Indonesia, namun pada akhirnya PT. Perkebunan Sidoredjo dimiliki oleh Perusahaan Dagang Swasta Nasional.

Pelaksanaan rapat umum saham yang dihadiri oleh R. Imam Saparkan sebagai Direktur Perseroan yang memiliki 35% saham, Sunyoto sebagai partikelir yang memiliki 25% saham serta Sumario sebagai partikelir yang memiliki 20% saham dan Soeparno sebagai partikelir yang memiliki 20% saham, sesuai dengan

keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia tertanggal 22 Juni 1972 nomor J.A. 5/132/8 perusahaan ini berganti nama menjadi PT. Perusahaan Dagang Sidoredjo yang berpusat di Jakarta dan telah disahkan oleh menteri pertanian dengan no SK/11/NCU/66.

Pada tanggal 2 Agustus 2008 dalam acara rapat umum luar biasa pemegang saham PT.Perkebunan Sidoredjo, serta dihadapan Notaris Ny. Oerip Hartati yang berkedudukan di Ungaran. Perusahaan ini mengalami perubahan pemegang saham lama yang digantikan oleh pemegang saham baru, yaitu Ny.Rr. Murni Surhayati sebagai Direktur Perseroan dan Tuan R. Heru Murtono, SH. Sebagai Komisaris Perseroan.

Selain pelaksanaan menyadap PT. Perkebunan Sidoredjo juga melakukan pengolahan lateks dan pemasaran karet yang dipasarkan ke industri-industri lokal di Semarang serta diekspor ke salah satu perusahaan tetap di Surabaya. Pada pemasarannya industri lokal memberikan nilai lebih besar dibandingkan dengan perusahaan di Surabaya, namun perusahaan yang ada di Surabaya melakukan pembelian secara lebih sering dan teratur.

4.1.2 Pengolahan Karet di Perusahaan

- Penerimaan Lateks Kebun

Lateks pada mangkuk sadap dikumpulkan dalam suatu tempat kemudian disaring untuk memisahkan kotoran serta bagian lateks yang telah mengalami prakoagulasi. Setelah proses penerimaan selesai, lateks kemudian dialirkan ke dalam bak koagulasi untuk proses pengenceran dengan air yang bertujuan untuk menyeragamkan Kadar Karet Kering (KKK).

- Pengenceran Lateks

Tujuannya untuk memudahkan penyaringan kotoran serta menyeragamkan kadar karet kering sehingga cara pengolahan dan mutunya dapat dijaga tetap. Pengenceran dapat dilakukan dengan penambahan air yang bersih dan tidak mengandung unsur logam > 1 mgr/liter air. Pengenceran dilakukan hingga KKK mencapai 12-15 %. Lateks dari tangki penerimaan dialirkan melalui talang dengan terlebih dahulu disaring menggunakan saringan aluminium.

- Pembekuan

Pembekuan lateks dilakukan di dalam bak koagulasi dengan menambahkan zat koagulan yang bersifat asam. Pada umumnya digunakan larutan asam format/asam semut atau asam asetat /asam cuka dengan konsentrasi 1-2% ke dalam lateks dengan dosis 4 ml/kg karet kering. Jumlah tersebut dapat diperbesar jika di dalam lateks telah ditambahkan zat antikoagulan sebelumnya. Asam format pekat 0,5-0,7 ml/liter lateks atau asam asetat pekat 1,0-1,4 ml per liter lateks. Sebelumnya lateks ditambahkan Na Bisulfit untuk menghilangkan warna kuning dari lateks.

- Penggilingan

Penggilingan dilakuan setelah proses pembekuan selesai. Hasil bekuan atau koagulum digiling untuk mengeluarkan kandungan air, mengeluarkan sebagian serum, membilas, membentuk lembaran tipis dan memberi garis batikan pada lembaran. Untuk memperoleh lembaran *sheet*, koagulum digiling dengan beberapa gilingan rol licin, rol belimbing dan rol motif (batik). Menggunakan baterai crepe 3-5 gilingan beroda dua. Gilingan Pendahuluan berupa pattron berbentuk V dengan lebar dan dalam alur dari patron $\pm 2-3$ mm, gilingan menengah mempunyai lebar

dan dalam alur dari patron 0,5-1,5 mm. Gilingan Akhir disebut “finisher” tidak berpatron permukaan rata.

- Pengasapan dan Pengeringan

Pengasapan dilakukan di ruangan pengasapan dengan tungku pembakaran dengan menggunakan kayu bakar. Tujuan pengasapan adalah untuk mengeringkan *sheet*, memberi warna khas coklat dan menghambat pertumbuhan jamur pada permukaan. Asap yang dihasilkan dapat menghambat pertumbuhan jamur pada permukaan lembaran karet. Hal ini disebabkan asap mengandung zat antiseptik yang dapat mencegah pertumbuhan mikroorganisme. Suhu yang digunakan di dalam kamar asap hari pertama, pengasapan dilakukan dengan suhu kamar asap sekitar 40-45°C, hari kedua pengasapan dengan suhu kamar asap mencapai 50-55 °C dan hari ketiga sampai berikutnya, pengasapan dengan suhu kamar asap mencapai 55-60 °C.

- Sortasi dan Pembungkusan

Setelah diasap dan dikeringkan, maka *sheet* dapat dipilih berdasarkan beberapa macam kriteria mutu tertentu sebagai berikut :

jumlah kapang, keseragaman warna, noda oleh benda asing (kebersihan), gelembung udara, kekeringan, berat antara 1-1,5 kg per lembar, tebal *sheet* 2,5-3,5 mm dan lebarnya 4,5 mm. Kegiatan sortasi ini biasanya dilakukan di atas meja sortasi kaca yang diberi lampu penerang. Setelah sortasi dilakukan dilanjutkan dengan pembungkusan sesuai klasifikasi mutu karet dan permintaan konsumen. Pembungkusan yang dilakukan harus sesuai agar karet tidak mengalami penurunan mutu

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Sidoredjo yaitu:

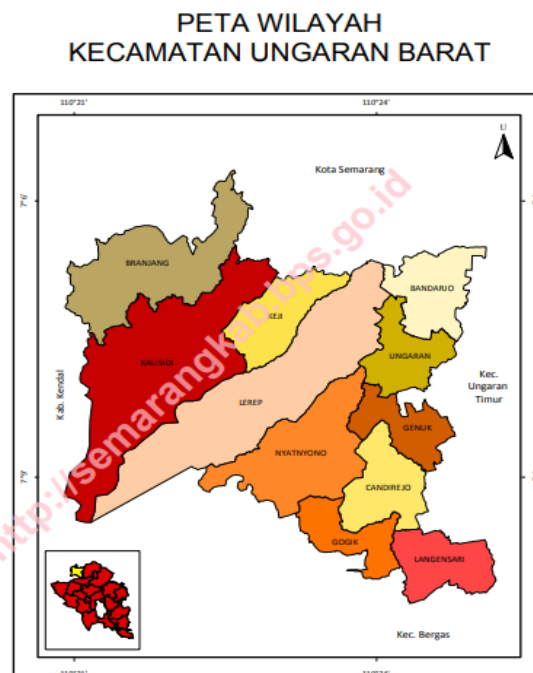
1. Visi

Menjadikan PT. Perkebunan Sidoredjo sebagai perkebunan yang maju, modern, canggih, efektif dan efisien.

2. Misi

Tanaman kebun yang produktivitasnya tinggi, pengolahan yang berkualitas baik dan ramah lingkungan serta manajemen perkebunan yang kompeten dan kompetitif dalam menghadapi globalisasi.

4.1.4 Letak Geografis Perusahaan



Gambar 1. Peta Kecamatan Ungaran Barat

PT. Perkebunan Sidoredjo terletak di sebelah Selatan-Barat Daya dari Kota Semarang dan berjarak 15 km dari alun-alun Kota Ungaran. Lokasi tepatnya berada di Desa Branjang, Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang. Luas lahan

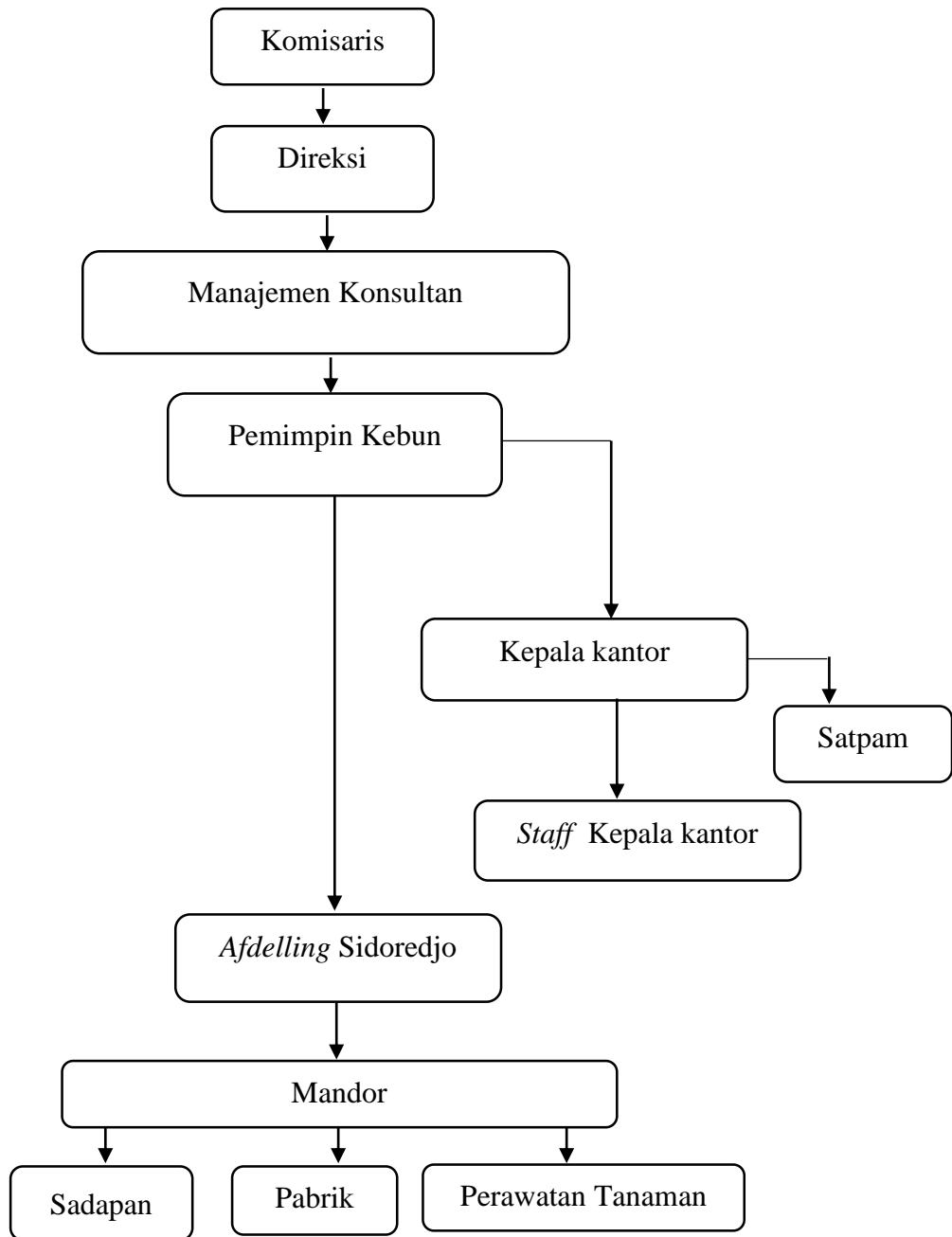
pertanian sawah di Desa Branjang sebanyak 139,63 ha dan untuk yang bukan lahan sawah 94,49 ha (BPS, 2016). Sebelah utara berbatasan langsung dengan Desa Sumur Gunung, sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Kalisidi, sebelah Barat berbatasan dengan Desa Branjang dan sebelah Timur berbatasan dengan Dukuh Jongkong Kelurahan Plalangan.

Secara geografis Kecamatan Ungaran Barat terletak diantara $7^{\circ}11'01''$ - $7^{\circ}16'81''$ Lintang Selatan dan antara $110^{\circ}36'04''$ - $110^{\circ}41'25''$ Bujur Timur. Kecamatan Ungaran Barat berbatasan langsung dengan Kota Semarang. Wilayah Kecamatan Ungaran Barat merupakan daerah dataran tinggi yang bergelombang sampai bergunung dengan ketinggian antara 321 – 573 mdpl. Bentang alam wilayah Kecamatan Ungaran Barat sebagian besar merupakan areal dataran, yang terdiri atas daerah pertanian. Pada areal dataran selain daerah pertanian sebagian merupakan daerah pemukiman dan pekarangan. Wilayah dengan topografi dataran ditempati oleh seluruh kelurahan, kecuali kelurahan Nyatnyono yang memiliki topografi lereng/puncak. Kondisi topografi lereng/puncak adalah areal curam yang merupakan daerah perbukitan yang membentang. Secara administrasi Kecamatan Ungaran Barat memiliki 11 kelurahan, namun hanya 6 kelurahan yang menempati wilayah Kota Ungaran. Total wilayah kota Kecamatan Ungaran Barat yaitu 1.352,76 hektar. Kecamatan Ungaran Barat memiliki iklim tropis. Dikatakan tropis, karena terdapat curah hujan yang signifikan sepanjang tahun, bahkan pada bulan kering masih memiliki banyak curah hujan.

Kondisi lahan di Desa Branjang yang subur ini mendominasi para masyarakat yang tinggal memiliki lahan pertanian sawah sendiri. Mulai dari lahan garapan hingga lahan warisan turun temurun. Hal ini merupakan lahan bagi

masyarakat sebagai pemenuhan kebutuhan pokok pangan, sedangkan mata pencaharian lain digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan lain seperti biaya sewa rumah, biaya sekolah dan kebutuhan lainnya.

4.1.5 Manajemen Organisasi PT. Perkebunan Sidoredjo



Ilustrasi 2. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Sidoredjo

Berdasarkan ilustrasi 2. maka dapat dilihat bahwa PT. Perkebunan Sidoredjo memiliki jabatan struktural dimana yang menjadi pemimpin ialah Komisaris dan di bantu oleh Direksi. Komisaris merupakan pemilik saham dari perusahaan sekaligus sebagai pengawas berlangsungnya kegiatan yang ada pada PT. Perkebunan Sidoredjo. Komisaris dan Direksi sebagai pelaksana langsung yang ada di perkebunan mempercayai seorang konsultan yang dijabat oleh Bapak Ir. H.M Sayuti, B.Sc., MMA. Konsultan memiliki tugas sebagai pengawas pelaksanaan perusahaan dan melaporkan segala kegiatan yang dilaksanakan di perusahaan kepada komisaris dan direksi. Konsultan juga berperan dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang di perusahaan terutama terkait dengan keuangan perusahaan. Konsultan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dibantu oleh pemimpin kebun yang dijabat oleh Bapak Sugiyo, S.P. Pemimpin kebun bertugas memanajemen kebun agar dapat berjalan dengan baik serta memberikan laporan harian maupun bulanan kepada konsultan.

Pemimpin kebun dalam melaksanakan tugasnya di bantu oleh kepala kantor (personalia) dan asisten afdeling. Kepala kantor membawahi *staff* kantor dan keamanan kebun. Kepala kantor diduduki oleh Bapak Slamet yang bertugas membantu pemimpin kebun dalam mengelola karyawan bagian proses produksi lateks. Asisten afdeling juga bertugas untuk merencanakan kegiatan kerja di semua bidang yang ada bersama dengan pengawas atau mandor di masing-masing bidang, merencanakan pemakaian bahan kebutuhan pada masing-masing bidang bersama pengawas dimasing-masing bidang tersebut meliputi kebutuhan harian, bulanan hingga tahunan, mengkoordinasi kegiatan yang telah direncanakan pada masing-masing bidang bersama mandor dari tiap bidang, serta melaporkan dan

mengkoordinasikan kepada pimpinan kebun dan kepala kantor tentang evaluasi dari segala kegiatan yang telah direncanakan maupun yang sudah dilaksanakan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada saat penelitian maka praktik asisten afdeling di bantu oleh beberapa mandor diantaranya mandor sadapan, mandor pabrik dan mandor perawatan tanaman. Seorang mandor berperan sebagai pembantu asisten afdeling untuk merencanakan, mengelola dan mengawasi setiap kegiatan pekerja di lapangan, seperti absensi pekerja serta melaporkan segala kegiatan hasil kerja kepada afdeling atau langsung kepada pimpinan kebun dalam bentuk laporan kerja dalam masing-masing bidang. Mandor sadapan memiliki tugas pokok untuk merencanakan dan mengevaluasi kegiatan penyadapan meliputi pembagian sadapan, norma sadap, pengambilan lateks, pengumpulan lateks dan membuat jadwal penggantian tempat pengawasan setiap tiga bulan untuk blok utara dan blok selatan. Mandor pabrik bertanggungjawab penuh dalam kegiatan di pabrik pengolahan, pengasapan dan sortasi. Mandor perawatan tanaman memiliki tugas pokok untuk merencanakan dan mengevaluasi kegiatan perawatan tanaman yang meliputi pupuk, herbisida, serta peptisida untuk tanaman karet. PT. Perkebunan Sidoredjo terdapat rangkap jabatan untuk efisiensi biaya produksi serta kapasitas produksi perusahaan yang tidak terlalu besar sehingga tidak membutuhkan tenaga terlalu banyak, seperti Bapak Yamanto yang merangkap jabatan sebagai asisten afdeling dan mandor pabrik.

1.2. Karakteristik Responden

Mendukung pembahasan dalam penelitian ini maka diperlukan pembahasan latar belakang yang menjadi responden. Pembahasan identitas dalam penelitian ini dikemukakan menurut bagian kerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo. Pembahasan identitas responden ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan jumlah tanggungan keluarga, jenis pekerjaan

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
	----Orang----	-----%-----
Jenis Kelamin		
• Laki-laki	43	84,31
• Wanita	8	15,68
Usia (Tahun)		
• 27 – 37	24	47,05
• 38 – 48	16	31,37
• > 49	11	21,56
Tingkat Pendidikan		
• Tidak lulus SD – Lulus SD	42	82,35
• Tidak Lulus SMP – Tidak Lulus SMA	0	0
• Lulus SMA – Perguruan Tinggi	9	17,65
Pengalaman Bekerja (Tahun)		
• 1-11	27	52,94
• 12 – 23	19	37,25
• 24 – 35	5	9,81
Jumlah Tanggungan Keluarga (Orang)		
• 1-2	7	13,72
• 3-4	40	80
• > 4	4	6,28
Jenis Pekerjaan		
• Utama	46	90,20
• Sampingan	5	9,80

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa jumlah pekerja laki-laki menjadi mayoritas yaitu 43 orang (84,31%) dan pekerja wanita 8 orang (15,68%). Hal ini menunjukkan bahwa yang dibutuhkan dalam pekerjaan di kebun karet adalah tenaga laki-laki yang dianggap mampu dalam mengerjakan setiap pekerjaan dalam

menyadap karet dimulai dari menyadap, mengumpulkan lateks hingga penimbangan lateks. Sedangkan penyadap wanita merupakan penyadap yang dianggap kuat dalam pelaksanaannya dan sudah memiliki pengalaman bekerja. Penyadap wanita mengambil pekerjaan ini dikarenakan penghasilan yang diperoleh dari suami mereka tidak mampu memenuhi sepenuhnya kebutuhan keluarga, bahkan ada yang terpaksa bekerja karena suami mereka ada yang sakit dan tidak lagi bekerja.

Usia para pekerja yang berada pada usia antara 27 – 37 tahun berjumlah 24 orang dimana usia ini merupakan usia produktif bagi para pekerja kebun karet dan kemampuan fisik masih dianggap kuat dalam menjalankan setiap tugas. Berdasarkan tingkat pendidikan yang paling banyak ditempuh oleh pekerja kebun karet berada pada tingkat tidak lulus SD – lulus SD yaitu 44 orang (86,27%). Hal ini dikarenakan lokasi untuk SMP dan SMA cukup jauh dari desa, serta kondisi perekonomian keluarga responden yang tidak begitu baik mendorong mereka untuk bekerja dibandingkan untuk melanjutkan sekolah. Adapun responden yang melanjutkan ke jenjang menengah atas berasal dari keluarga yang memiliki perekonomian yang lebih baik, dikarenakan keluarga responden memiliki lahan pertanian dan ternak sebagai penghasilan tambahan yang menyokong kehidupan keluarga sehingga mampu melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih lanjut.

Pengalaman bekerja 1-11 tahun sebanyak 27 orang (52,94%). Hal ini disebabkan sebagian besar dari penyadap berada pada usia yang muda dan belum banyak berpengalaman dalam menyadap, dan perusahaan juga tidak terlalu mementingkan pengalaman bekerja karena dalam prospek menyadap lebih diutamakan ketahanan fisik yang kuat. Jumlah tanggungan keluarga yang

ditanggung oleh para pekerja kebun karet paling banyak berjumlah 3-4 orang sebanyak 41 orang (80,4 %). Penyadap kebanyakan tinggal bersama orang tua dan bahkan ada yang baru dan belum berkeluarga. Sekalipun tinggal bersama keluarga, penghasilan menyadap tidak digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan pokok keluarga namun sebagai pembantu perekonomian keluarga. Berdasarkan jenis pekerjaan maka sebanyak 46 orang (90,20 %) pekerja mengatakan bahwa pekerjaan menyadap merupakan pekerjaan utama dan hal ini dapat mendorong para pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dibandingkan dengan pekerja yang menjadikan pekerjaan menyadap menjadi pekerjaan sampingan. Namun kebanyakan pekerja memiliki lahan yang dikelola sendiri dan ditanami oleh tanaman pokok untuk memenuhi kebutuhan pangan.

Pekerjaan menyadap menjadi utama karena mereka memperoleh gaji tetap perbulannya dimana penggunaan upah lebih banyak dialih fungsikan untuk memenuhi kebutuhan lainnya diluar dari kebutuhan pangan. Banyak pekerja juga yang mempunyai pekerjaan sampingan sebagai peternak dan pedagang guna memenuhi semua kebutuhan keluarga sedangkan yang pekerja yang menjadikan menyadap sebagai pekerjaan sampingan merupakan pekerja yang juga memiliki lahan sendiri sebagai penghasilan utama dan menyadap merupakan sumber pencaharian tambahan. Hal ini dikarenakan jika menyadap menjadi pekerjaan utama maka tenaga, waktu dan fokus akan lebih banyak diberikan dibandingkan pekerja yang menjadikan menyadap menjadi pekerjaannya.

1.3. Faktor- faktor Sosial

Faktor-faktor sosial yang diambil dalam pembatasan penelitian ini ada lima faktor yaitu usia, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan keluarga, tingkat pendidikan dan motivasi kerja. Faktor- faktor sosial ini dikategorisasi ke dalam tinggi, sedang dan rendah untuk melihat faktor sosial yang mendominasi.

Tabel 3. Faktor-faktor sosial

Faktor Sosial	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Usia	24	47,05	16	31,37	11	21,56	51	100
Pengalaman Kerja	5	52,94	19	37,25	27	9,81	51	100
Jumlah tanggungan	7	13,72	40	80	4	6,28	51	100
Pendidikan	9	17,65	0	23,53	42	82,35	51	100
Motivasi	14	27,45	28	54,91	9	17,64	51	100

Berdasarkan Tabel. 3 dapat dilihat secara keseluruhan faktor usia tergolong tinggi hal ini sesuai dengan data pada tabel. 2 dimana usia para pekerja kebun karet tergolong usia produktif dimana 24 pekerja berada pada usia 27-37 tahun. Hal ini dikarenakan pekerjaan menyadap membutuhkan kondisi fisik yang kuat untuk mendapatkan produktivitas yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Aprilyanti (2017) yang menyatakan bahwa 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. Pekerjaan menyadap yang menuntut para pekerja untuk datang tepat waktu pada pukul 04.30 WIB setiap harinya serta harus menggerus pohon karet yang membutuhkan tenaga dan *skill* yang baik agar hasil yang diperoleh pun dapat maksimal dan tidak merusak pohon sampai hasil yang digerus mencapai target yang ditetapkan, kemudian mengumpulkan seluruh lateks dari pohon karet yang digerus

yang sudah tertampung hingga menimbang hasil lateks membutuhkan kondisi fisik yang kuat. Sementara semakin tua usia maka kondisi fisik pun semakin menurun. Hal ini sesuai dengan pendapat Priyono dan Yasin (2016) yang menyatakan bahwa 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 yang akan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja.

Faktor sosial pengalaman bekerja tergolong rendah hal ini dapat dilihat pada tabel. 1 yang menyatakan bahwa 27 pekerja kebun berada pada pengalaman bekerja 1-11 tahun. Hal ini berhubungan dengan jenjang usia pekerja kebun yang berada pada usia yang muda artinya masa pengalaman bekerja para pekerja belum lama. Perusahaan menerima pekerja yang memiliki masa pengalaman bekerja yang rendah dikarenakan seiring berjalannya waktu pekerja akan melatih *skill* yang dimiliki. Perusahaan mempertimbangkan bahwa pekerjaan menyadap membutuhkan kondisi fisik yang kuat sedangkan *skill* dapat diasah melalui pelatihan dari perusahaan dan diajarkan oleh pekerja lainnya yang sudah memiliki pengalaman bekerja yang lebih lama.

Pengalaman bekerja juga akan berpengaruh pada kemampuan pekerja menyelesaikan tugas dalam menyadap dan mencapai target lateks yang harus dicapai oleh pekerja serta kemampuan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam menyadap. Hal ini sesuai dengan pendapat Kondorura *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa seorang pekerja yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul, lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi

dangan tugas yang dijalankan kerana sudah memiliki pengalaman. Pekerja lain yang ada pada PT. Perkebunan Sidoredjo yang memiliki pengalaman lebih lama dianggap mampu untuk memberikan pengarahan dan mengajari pekerja yang belum banyak pengalaman dalam menyadap. Pelatihan yang diberikan mulai dari kematangan *skill* dalam menyadap hingga cara mendeteksi dan menanggulangi permasalahan yang ada pada saat menyadap. Hal ini membantu para pekerja untuk sama-sama mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Asih (2006) yang menyatakan bahwa pekerja yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya mampu mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

Jumlah tanggungan keluarga para pekerja tergolong sedang berdasarkan tabel. 1 sebanyak 41 pekerja memiliki 3-4 orang yang ditanggung. Hal ini berhubungan dengan jenjang usia para pekerja yang muda dimana jumlah tanggungan belum terlalu banyak dan bahkan ada pekerja yang belum menikah dan masih tinggal dengan orang tua yang juga masih bekerja. Jumlah tanggungan ini dapat mendorong parape kerja untuk meningkatkan kinerjanya mengingat jumlah tanggungan yang dimiliki. Jika jumlah tanggungan sedikit maka pekerja tidak banyak memikirkan soal biaya tanggungan seperti biaya sekolah dan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi. Hal ini sesuai dengan pendapat Taftazani dan Purwanto (2018) yang menyatakan bahwa seorang pekerja yang memiliki tanggungan besar 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. Namun usia dan jenjang pendidikan yang ditanggung oleh pekerja juga

mempengaruhi kinerja. Jika yang ditanggung berada pada jenjang pendidikan yang membutuhkan biaya yang banyak maka akan mempengaruhi tingkat kinerja pekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Arisandi (2018) yang menyatakan bahwa mereka tidak bekerja secara optimal karena biaya yang dikeluarkan tenaga kerja masih rendah dibandingkan jika anak mereka sudah berada masa SMA dan perkuliahan yang banyak membutuhkan biaya administrasi.

Faktor sosial pendidikan tergolong rendah hal ini dapat dilihat pada tabel. 1 yang menyatakan bahwa sebanyak 44 orang pekerja berada pada jenjang pendidikan tidak lulus SD- lulus SD. Kebanyakan pekerja juga bukan dari kondisi keluarga yang mampu untuk sekolah hingga jenjang pendidikan yang tinggi, serta kebanyakan memiliki pemikiran bahwa bekerja lebih cepat lebih baik dibandingkan harus sekolah lebih lama hal ini berguna untuk membantu perekonomian keluarga. Pekerjaan menyadap juga lebih mengutamakan kondisi fisik dibandingkan jenjang pendidikan yang tinggi, oleh karena itu perusahaan tidak menetapkan minimal jenjang pendidikan yang ditempuh oleh pekerja sadap.

Kemampuan dalam menyadap juga didapatkan bukan dari pendidikan formal yang ditempuh oleh pekerja sadap melainkan dari pelatihan dan ketekunan pekerja dalam melatih keahlian yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan pendapat Mujiburrahmad dan Manyamsari (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengetahuan pekerja. Pelatihan erat kaitannya dengan peningkatan penerimaan suatu informasi untuk membuka wawasan pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaannya. Namun jenjang pendidikan yang ditempuh oleh pekerja sadap memberikan pengaruh dalam hal kemampuan pekerja dalam menyerap dan memahami informasi baru hal ini pula

yang dapat mempengaruhi kinerja penyadap. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2003) yang menyatakan bahwa melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis. Motivasi yang mendorong penyadap dikategorisasi untuk melihat tingkat motivasi yang ada pada penyadap sebagai berikut :

Tabel. 4 Kategori Motivasi Penyadap PT. Perkebunan Sidoredjo

Kategori	Frekuensi --- Orang ---	Presentase --- %---
Tinggi	14	27,45
Sedang	28	54,91
Rendah	9	17,64
Jumlah	51	100

Berdasarkan tabel. 4 dapat dilihat bahwa motivasi tergolong sedang dimana sebanyak 28 pekerja memilih bahwa tingkat motivasi yang mendorong kinerja mereka tergolong sedang. Tingkat motivasi ini dapat dipengaruhi dari tingkat pendidikan pekerja yang rendah berdampak pada kemampuan pekerja untuk mengakses serta memahami informasi baru yang dapat meningkatkan motivasi bekerja. Pemenuhan kebutuhan yang tidak maksimal mempengaruhi motivasi yang dimiliki. Motivasi yang dimiliki oleh pekerja tidak lepas dari peranan perusahaan dalam memenuhi setiap kebutuhan pekerja, baik pemenuhan yang tertulis maupun yang tidak tertulis seperti pemberian perhatian dan pujian dari atasan kepada pekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Amin (2014) yang menyatakan bahwa rendahnya motivasi pekerja karet disebabkan karena ketidak mampuan dalam mengakses informasi teknologi karena tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan terhadap penggunaan teknologi informasi yang memadai.

Pada penelitian ini motivasi diukur berdasarkan teori Maslow yang membagikannya ke dalam lima kebutuhan yaitu kebutuhan pokok, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan akan penghargaan dari lingkungan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Pengukuran motivasi dalam pengumpulan data menggunakan aspek berdasarkan teori Maslow. Dalam setiap aspek motivasi dapat dikelompokkan menjadi tinggi, sedang dan rendah.

Tabel. 5 Aspek Motivasi

Aspek Motivasi	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kebutuhan Pokok	9	17,64	26	50,98	16	31,37	51	100
Kebutuhan akan keamanan	0	0	26	50,98	25	49,01	51	100
Kebutuhan Sosialisasi	6	11,76	37	72,54	8	15,68	51	100
Kebutuhan akan penghargaan dari lingkungan	2	3,92	24	47,05	25	49,02	51	100
Kebutuhan akan aktualisasi diri	5	9,80	21	41,17	25	49,01	51	100

Berdasarkan tabel. 5 dapat dilihat aspek pemenuhan kebutuhan pokok dan keamanan memiliki nilai yang sama dalam kategori sedang yaitu 50,98%. Hal dikarenakan dalam pemenuhan kebutuhan pokok, pekerja sadap sebagian besar memiliki lahan yang menjadi sumber pemenuhan pangan dan banyak diantaranya diperoleh dari lahan warisan. Sehingga pekerjaan menyadap merupakan pekerjaan utama dimana upah yang diterima sebagai pemenuhan kebutuhan lainnya seperti biaya sewa rumah maupun biaya sekolah anak. Pekerja sadap juga terdiri dari sebagian besar berusia muda dan masih banyak yang tinggal bersama keluarga besar dimana pekerja tidak sebagai anggota keluarga yang memenuhi kebutuhan pokok keluarga melainkan membantu keuangan keluarga di aspek lain.

Pemenuhan kebutuhan keamanan juga didorong oleh keadaan lingkungan yang bersih dan aman serta jaminan sosial tenaga kerja yang tertera dalam kesepakatan kerja bersama. Sedangkan alat keselamatan seperti sepatu boot dan sarung tangan maupun baju lengan panjang telah dimiliki oleh para pekerja karena sebagian besar mereka juga memiliki lahan. Perusahaan pun sangat jarang memberikannya kepada pekerja sadap. Perlengkapan keselamatan hanya diberikan kepada satpam selaku penjaga keamanan serta para pekerja kantor yang mendapat stel baju. Kebanyakan pekerja lapangan memiliki perlengkapan keselamatan nya sendiri.

Aspek motivasi yang memiliki persentasi paling tinggi berada pada aspek pemenuhan kebutuhan sosialisasi sebesar 72,54%. Pekerja merasa bahwa saling menghargai antar pekerja dan penerimaan yang ada dalam lingkungan kerja cukup memotivasi pekerja. Hubungan antara sesama pekerja terjalin harmonis, bahkan hubungan pekerja dengan mandor yang mengawasi cukup baik. Hal ini dapat dilihat ketika jam istirahat para pekerja cukup akrab berkomunikasi aktif satu sama lain. Pekerjaan yang setiap hari mempersatukan pekerja untuk berinteraksi lebih banyak dan sering sehingga rasa saling menghargai dan penerimaan cukup dirasakan. Bahkan cukup banyak pekerja yang berbincang setelah jam kerja sudah selesai. Selain itu rumah pekerja yang juga saling berdekatan membangun hubungan sosialisasi yang cukup bagi sesama pekerja. Hal ini cukup membangun kerjasama anatar pekerja jika mengalami kesulitan atau permasalahan dalam mengerjakan pekerjaan.

Aspek pemenuhan penghargaan dari lingkungan memiliki persentase 47,05% dimana sebagian besar pekerja merasa bahwa mereka menerima perhatian

dari atasan yaitu mandor dan juga sesama rekan. Hal ini berkaitan dengan aspek sosialisasi yang dirasakan oleh pekerja, karena hubungan yang terjalin antar pekerja dan juga atasan cukup harmonis sehingga setiap pencapaian pekerjaan mendapatkan perhatian, tidak hanya itu perhatian ini juga dirasakan jika salah satu pekerja yang sudah lama tidak dapat hadir. Selain itu bonus yang diterima oleh pekerja dalam setiap pencapaian dan juga lembur yang dilakukan oleh pekerja juga diperoleh sebagaimana telah ditetapkan oleh perusahaan dalam kesepakatan kerja bersama.

Aspek akan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri mencapai 41,17% dimana pekerja merasa bahwa pemenuhan akan pengembangan potensi dan pemenuhan atas kebutuhan diri tercapai. Hal ini berkaitan dengan usia pekerja sadap yang masih muda serta pengalaman bekerja yang masih rendah, sehingga memerlukan pelatihan guna pengembangan potensi yang ada baik pelatihan yang mendatangkan orang lain dari luar maupun pelatihan yang dilakukan oleh pekerja yang telah memiliki pengalaman bekerja yang lebih lama. Selain itu pekerjaan menyadap merupakan pekerjaan utama yang dimiliki oleh pekerja yang menjadi pemenuhan akan kebutuhan dirinya untuk membantu perekonomian keluarga. Motivasi ini lah yang mendorong pekerja untuk melakukan setiap tugas nya. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang dapat membuat seseorang memiliki gairah untuk bekerjasama dan bekerja efektif.

4.4 Kinerja Penyadap Karet di PT. Perkebunan Sidoredjo

Kinerja pada penyadap diukur berdasarkan aspek yang ada dalam kesepakatan kerja bersama yaitu kemampuan penyadap karet dalam menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan, kehadiran penyadap setiap harinya, ketepatan waktu hadir penyadap di lapangan, kemampuan penyadap dalam menggunakan waktu hal ini dilihat dari jam keputungan penyadap dan kemampuan pekerja menjaga lingkungan serta mengembalikan peralatan dalam keadaan bersih dan sesuai tempatnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Kaswan (2012) yang menyatakan bahwa beberapa indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas biaya.

Tabel 6. Kategori Kinerja Penyadap di PT. Perkebunan Sidoredjo

Kategori	Frekuensi --- Orang ---	Presentase --- %---
Tinggi	16	31,37
Sedang	26	50,98
Rendah	9	17,65
Jumlah	51	100

Berdasarkan tabel. 6 dapat dilihat bahwa gabungan dari semua aspek dalam pengukuran kinerja tergolong sedang dimana sebanyak 26 penyadap dengan persentase 50,98%. Hal ini berkaitan kategorisasi faktor sosial dimana sebagian besar mendominasi adalah sedang ke rendah, yaitu pengalaman bekerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja. Kinerja dapat dilihat dari kemampuan yang dapat diperoleh dari pendidikan yang ditempuh, usaha bekerja yang diperoleh dari motivasi yang mendorong untuk bekerja serta kesempatan yang ditempuh dari pengalaman bekerja, ketiga hal ini memiliki kategori sedang ke rendah, tentu ini mempengaruhi kinerja yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat

Ambar (2003) yang menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Peran perusahaan dalam meningkat kinerja pekerja cukup besar bukan hanya untuk kemajuan dan pertumbuhan perusahaan namun hal ini juga berdampak pada tingkat kesejahteraan pekerja. Jika kinerja yang dihasilkan tinggi akan mempengaruhi produktivitas perusahaan yang mempertahankan persaingan perusahaan di pangsa pasar.

Pada penelitian ini menggunakan lima aspek untuk menilai tinggi, sedang dan rendah setiap aspek pekerja sadap berdasarkan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel. 7 Aspek Kinerja

Aspek Kinerja	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kerja sesuai target	39	76,47	9	17,65	3	5,88	51	100
Kehadiran	37	72,54	13	25,5	1	1,96	51	100
Ketepatan waktu	38	74,51	12	23,53	1	1,96	51	100
Penggunaan waktu	33	64,71	12	23,53	6	11,76	51	100
Lingkungan	22	43,13	14	27,45	15	29,42	51	100

Berdasarkan tabel. 7 dapat dilihat bahwa semua aspek kinerja tergolong tinggi. Hal ini menandakan bahwa aspek yang dinilai dari lapangan dan juga data sekunder milik perusahaan dinyatakan hampir semua pekerja melakukan peraturan dan ketetapan yang ada. Aspek kinerja yang paling tinggi adalah aspek kemampuan penyadap mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tidak adanya batasan jumlah pohon yang digerus maka memperbesar peluang pekerja untuk memperoleh hasil yang lebih banyak. Aspek ketepatan waktu juga mempengaruhi hasil yang diperoleh, hal ini dikarenakan kondisi pohon karet yang dapat menghasilkan lateks di saat pagi hari. Hal ini sesuai dengan pendapat Natanael

(2015) yang menyatakan bahwa penyadapan yang dilakukan pukul 06 - 07 pagi bersamaan dengan keadaan turgor pembuluh lateks masih tinggi sehingga keluarnya lateks dari pembuluh lateks yang terpotong berlangsung dengan aliran yang kuat.

Aspek kehadiran juga mempengaruhi hasil yang diperoleh pekerja, semakin sering pekerja hadir maka target akan semakin mudah untuk dicapai. Jika pekerja sadap sering tidak hadir bukan hanya target yang tidak tercapai namun dapat dikenakan peringatan dan sanksi dari mandor. Aspek penggunaan waktu disini adalah kesesuaian pekerja dalam waktu istirahat dan pulang dilihat dari tabel. 6 terdapat 33 pekerja yang sesuai dengan ketentuan yang ada, artinya ada pekerja yang tidak sesuai waktu yang telah ditentukan.

Ada pekerja yang langsung pulang setelah mengumpulkan lateks tanpa mengikuti penimbangan dengan menitipkan ke pekerja lain. Hal ini pula yang berpengaruh pada aspek lingkungan dimana pekerja yang segera pulang tidak membersihkan peralatan dengan baik dan mengembalikan pada tempatnya. Secara per aspek kinerja maka para pekerja tergolong tinggi dan mudah untuk diarahkan melakukan tugas mereka. Hal ini berhubungan pada usia para pekerja yang masih muda dengan kondisi fisik yang baik sehingga target dapat tercapai, dibarengi dengan jumlah anggota keluarga yang tidak banyak yang membuat para pekerja dapat mengelola waktu dengan baik dimulai dari kehadiran dan penggunaan waktu.

4.5 Pengaruh Faktor Sosial (Usia, Pengalaman Kerja, Jumlah Tanggungan Keluarga, Pendidikan dan Motivasi) terhadap Kinerja Penyadap Karet di PT. Perkebunan Sidoredjo

Berdasarkan uji regresi linear berganda (Lampiran. 3) yang telah dilakukan maka dapat dilihat hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 9,865 + 2,279 X_1 + 0,519 X_2 - 0,435 X_3 - 0,119 X_4 - 0,114 X_5 + e$. 9,865 merupakan nilai konstanta yaitu estimasi kinerja jika nilai variabel bebas terdiri dari usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi. Kontribusi variabel usia sebesar $2,279 X_1$ terhadap kinerja. Jika usia mengalami kenaikan 1%, maka nilai kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 2,279. Kontribusi variabel pengalaman kerja sebesar $0,519 X_2$ terhadap kinerja. Jika pengalaman kerja mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,519. Kontribusi variabel tanggungan keluarga sebesar $-0,435 X_3$ terhadap kinerja. Jika jumlah tanggungan keluarga mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,435. Kontribusi variabel pendidikan sebesar $-0,119 X_4$ terhadap kinerja. Jika pendidikan mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,119. Kontribusi variabel motivasi sebesar $-0,114 X_5$ terhadap kinerja, jika motivasi mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,114.

Koefisien determinansi (R^2) sebesar 64,1% yang artinya bahwa faktor usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi mempengaruhi kinerja penyadap karet sebesar 64,1% dan 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain yang dapat mempengaruhi seperti pemberian bonus pada pekerjaan penyadap. Hal ini dapat

dilihat perusahaan memberikan bonus pada penyadap jika penyadap melakukan kerja lembur atau melebihi target yang ditentukan. Perlengkapan di lapangan dalam penggunaan sepatu *boot* dan pakaian menyadap juga merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja penyadap.

Berdasarkan hasil dari uji t (Lampiran. 3) diperoleh nilai sig. variabel usia $0,000 \leq 0,05$ yang artinya adalah H1 diterima dan H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel usia dengan kinerja penyadap. Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui penyadap yang berada diusia sangat produktif yakni usia 27-37 tahun berjumlah 24 orang. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karena sebagian besar penyadap karet berada pada usia yang sangat produktif dimana kondisi ketahanan fisik masih baik yang menunjang pekerjaan menyadap. Hal ini sesuai dengan pendapat Priyono dan Yasin (2016) yang menyatakan bahwa usia bagi tenaga kerja berada diantara 20 hingga 40 tahun merupakan usia yang dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja.

Berdasarkan hasil dari uji t (Lampiran. 3) diperoleh nilai sig. variabel pengalaman kerja $0,90 > 0,05$ yang artinya H0 diterima dan H1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja penyadap. Berdasarkan hasil dari uji t (Lampiran. 3) diperoleh nilai sig. variabel Jumlah tanggungan keluarga $0,352 > 0,05$ yang artinya H0 diterima dan H1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel jumlah tanggungan keluarga dengan kinerja penyadap. Hal ini dikarenakan setiap pekerja memiliki jumlah tanggungan yang berbeda-beda sekalipun rata-rata penyadap memiliki jumlah tanggungan keluarga 3-4 orang dimana mereka harus berusaha memenuhi kebutuhan anggota

keluarganya. Semakin banyak jumlah tanggungan keluarga maka semakin banyak pula biaya yang harus dipenuhi. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa rata-rata jumlah tanggungan keluarga berada di usia muda dengan anak-anak yang masih kecil dan duduk di bangku SD dengan pengeluaran yang belum begitu besar. Hal inilah yang menjadi penyebab penyadap tidak bekerja secara optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Arisandi (2018) yang menyatakan bahwa mereka tidak bekerja secara optimal karena biaya yang dikeluarkan tenaga kerja masih rendah dibandingkan jika anak mereka sudah berada masa SMA dan perkuliahan yang banyak membutuhkan biaya administrasi.

Berdasarkan hasil dari uji t (Lampiran. 3) diperoleh nilai sig. variabel pendidikan $0,779 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel pendidikan dengan kinerja penyadap. Berdasarkan penelitian sebagian besar penyadap tidak lulus – lulus SD saja. Berdasarkan hasil uji t (Lampiran. 3) diperoleh nilai sig. variabel motivasi $0,471 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel motivasi dengan kinerja penyadap. Berdasarkan penelitian maka motivasi yang diperoleh oleh penyadap karet tidak begitu baik mempengaruhi kinerja penyadap. Hal ini sesuai dengan pendapat Arisandi (2018) yang menyatakan bahwa seharusnya motivasi yang baik juga dapat ditunjang dengan kinerja yang mereka punya untuk menyadap karet supaya menghasilkan produksi yang baik, semakin baik tingkat motivasi tenaga kerja semakin baik pula kinerja yang karyawan miliki.

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang dilakukan pada SPSS 23.0 dengan melihat Anova maka dapat dilihat nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga

H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya variabel usia (X1), pengalaman kerja (X2), jumlah tanggungan keluarga (X3), pendidikan (X4) dan motivasi (X5) secara serempak mempengaruhi variabel kinerja penyadap karet (Y). Hal ini membuktikan bahwa faktor usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi mempengaruhi secara serempak terhadap kinerja penyadap karet. Semakin meningkat faktor sosial tersebut maka secara serempak dapat mempengaruhi kinerja penyadap di PT. Perkebunan Sidoredjo.

Berdasarkan usia, sebagian besar penyadap berada pada usia yang produktif dimana kondisi fisik yang merupakan hal penting dalam menyadap. Pengalaman kerja penyadap masih rendah hal ini dikarenakan usia penyadap yang masih muda dimana pengalaman yang dimiliki dalam menyadap juga masih rendah. Jumlah tanggungan keluarga yang tidak lebih dari 4 orang memungkinkan penyadap untuk memiliki kinerja yang lebih baik, sekalipun sebagian besar pendidikan pekerja berkisar dari tidak sekolah hingga SD hal ini dikarenakan pekerja lebih memilih langsung bekerja guna membantu perekonomian keluarga dibandingkan menempuh pendidikan lanjut. Motivasi yang dimiliki oleh pekerja yang tergolong sedang dikarenakan pekerjaan menyadap menjadi pekerjaan utama dalam memenuhi kebutuhan lain selain pokok, dikarenakan pemenuhan kebutuhan pokok didapat dari lahan yang dimiliki oleh pekerja bahkan banyak yang merupakan lahan warisan, karena hal ini upah yang diterima dari menyadap dialih fungsikan untuk pemenuhan kebutuhan lain, ini juga berhubungan dengan pekerja yang berusia muda dan masih tinggal dengan keluarga besar sehingga upah yang mereka terima bukan untuk memenuhi kebutuhan pokok namun membantu perekonomian keluarga.