

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Perusahaan

Sejarah berdirinya PT Perkebunan Nusantara IX Batujamus terdiri dari beberapa periode yang dimulai dari periode penjajahan/pemerintahan Belanda (sebelum tahun 1945), yaitu terdapat 3 golongan perusahaan perkebunan, antara lain Perusahaan Perkebunan Milik Negara, Perusahaan Perkebunan Milik Asing/Swasta, serta Perusahaan Perkebunan Milik Kasunanan dan Mangkunegaran. Pemilik semula PTPN IX Batujamus adalah seorang warga Belanda yang bernama H.C.T.H. Crone, dengan nama kebun Batujamus dan Polokarto.

Periode setelah kemerdekaan Republik Indonesia (tahun 1945-1960), yaitu dengan terbitnya Peraturan Pemerintah RI No. 9 Tahun 1947, didirikan Perusahaan Perkebunan Republik Indonesia (PPRI) yang berkedudukan di Jakarta dan Solo. Perusahaan Perkebunan yang berkedudukan di Solo menguasai perkebunan-perkebunan milik Eks. Kasunanan dan Mangkunegaran.

Berlanjut pada periode tahun 1960-1969, yaitu dengan terbitnya Peraturan Pemerintah RI No. 162 dan 163 Tahun 1961, maka dibentuk Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) Kesatuan Jawa Tengah III dan IV yang berkedudukan di Semarang, dimana Kebun Kerjogadungan, Batujamus dan Tarikngarum masuk dalam PPN Jawa Tengah III. Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 13 Tahun 1968, Badan Pimpinan Umum (BPU) PPN dibubarkan, selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 14 Tahun 1968, didirikan Perusahaan Perkebunan

Negara Aneka Tanaman Negara yang disebut PPN XVIII yang terdiri dari BPU Karet dan Aneka Tanaman, PPN Karet XIII, PPN Karet XIV dan PPN Aneka Tanaman XI.

Periode Tahun 1969-1995, dimana berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 23 tahun 1972, PPN XVII dirubah bentuk menjadi perusahaan perseroan yaitu PT. Perkebunan XVIII (PERSERO), yang didirikan berdasarkan akta No. 98 tahun 1873 oleh notaris GHS. Loemban Tobing, SH. pada tanggal 31 Juli 1973 di Jakarta, dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI pada tanggal 23 April 1974, serta dimuat dalam Lembaran Berita Negara RI No. 8 Tahun 1975. Akhirnya pada periode tahun 1995 – sekarang, yaitu berdasarkan Undang-Undang RI No. 14 Tahun 1996, tanggal 14 Februari 1996 bahwa PT Perkebunan XVIII (PERSERO) dan PTP XV – XVI (Persero) telah dilebur menjadi PT. Perkebunan Nusantara IX (PERSERO) dengan tempat kedudukan di Surakarta.

Akte Pendirian PTP Nusantara IX (PERSERO) dibuat oleh Notaris Harun Kamil, SH No. 42, Tanggal 11 Maret 1996, dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan surat keputusan No. C.2-8337.HT.01.01 Tahun 1996, tanggal 8 Agustus 1996. Berdasarkan Surat Menteri Negara Penanaman Modal dan Pembinaan BUMN No. S-01/M.DU4-PBUMN/00 Tanggal 17 Januari 2000 tentang Struktur Organisasi PTPN IX (Persero), telah disetujui Penyesuaian Struktur Organisasi di PTPN IX (Persero) yaitu pembentukan 2 divisi, yakni Divisi Tanaman Tahunan berkantor di Jl. Mugas Dalam (Atas) Semarang dan Divisi Tanaman Semusim berkantor di Jl. Ronggowarsito 164 Surakarta. Akta pernyataan keputusan rapat PT Perkebunan Nusa. (Persero) berkedudukan di Semarang dibuat oleh Notaris Ny. Tuti Wardhany, SH Nomor : 56 tanggal 15 Agustus 2008.

4.2. Keadaan Umum Perusahaan

PTPN IX Kebun Batujamus merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang dinaungi oleh PTPN IX Semarang. Perusahaan termasuk jenis Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan nomor Surat Izin Usaha Perdagangan Besar : 517/5432-031/11.01/PB/XII. PTPN IX Kebun Batujamus berlokasi di Dusun Bangunsari yang merupakan salah satu desa di Kelurahan Kuto, Kecamatan Kerjo, Kabupaten Karanganyar. Komoditas utama yang dibudidayakan oleh PTPN IX Kebun Batujamus adalah tanaman karet dan komoditas lain seperti kopi dan sengon dengan luas lahan 3.8862,18 Ha untuk areal tanam dan 25,57 ha dengan luas area bangunan. Areal PTPN IX Batujamus dibagi menjadi sembilan *afdeling* yaitu: 1) Balong/Jenawi, 2) Gandugede, 3) Jamus, 4) Kepoh, 5) Kedawung, 6) Kedungsumber, 7) Karanggadungan, 8) Mojogedang dan 9) Polokarto.

Setiap *afdeling* dipimpin oleh asisten kebun yang memiliki wakil asisten yang disebut mandor besar, kemudian membawahi beberapa mandor lapangan dan staff kantor. Selain itu, setiap *afdeling* dilengkapi kantor dan fasilitas untuk pekerja dalam melakukan tugas di perkebunan karet. Selain kantor *afdeling* PTPN IX Kebun Batujamus mempunyai kantor induk yang menjadi pusat dari sembilan *afdeling* yang ada di PTPN IX Kebun Batujamus dimana kantor berada di wilayah Kabupaten Karanganyar (bagian utara) yang berbatasan dengan wilayah Kabupaten Sragen. PTPN IX Kebun Batujamus memiliki dua pabrik pengolahan yaitu pabrik pengolahan *sheet* dan pabrik pengolahan *lump*, tetapi pabrik pengolahan *lump* sudah lama tidak melakukan produksi kembali karena *lump* dapat dijual secara langsung tanpa harus mengelolanya.

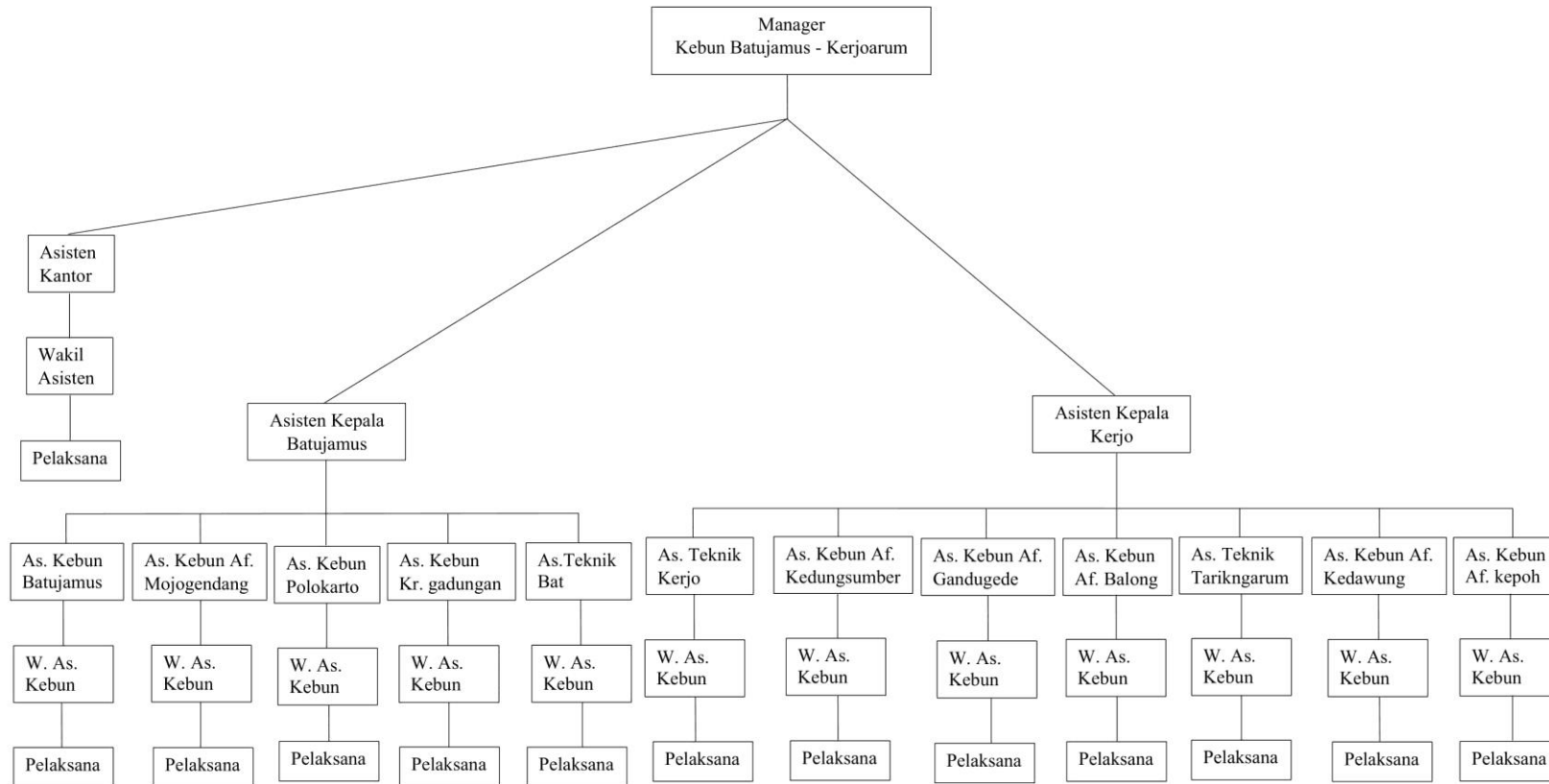
Perusahaan ini menghasilkan produk utama adalah memproduksi karet setengah jadi (*sheet*) dengan bahan baku getah karet (*lateks*) yang diambil dari perkebunan karet. PTPN IX Batujamus memiliki dua unit pabrik yang mengelola karet dengan spesifikasi produk yang berbeda. Pabrik Kerjoarum menghasilkan karet jenis *Ribbed Smoked Sheet (RSS)* dan Pabrik Batujamus menghasilkan karet jenis *Crepe*. Produk yang siap untuk dikirim apabila sudah memenuhi satu rit pengiriman yaitu sebanyak 14,125 ton atau 125 bandelan. Pemasaran hasil produk PTPN IX Batujamus akan dikirim ke Semarang kemudian dari Semarang akan langsung di ekspor ke luar negeri seperti Singapura, Korea, China dan lain-lain. Perusahaan juga memiliki usaha sampingannya seperti:

1. Agrowisata yang dimiliki oleh PTPN IX Kebun Batujamus yaitu wisata kampung karet. Wisata tersebut bukan hanya mengenal tentang pohon karet tetapi mengenalkan juga cara penanaman, penyadapan dan pemanenannya.
2. Kuliner yang dimiliki oleh PTPN IX Kebun Batujamus yaitu seperti tempat-tempat makanan yang berada disekitar pabrik dan kantor.

4.3. Struktur Organisasi

PTPN IX Batujamus memiliki karyawan dengan jumlah sekitar 2.424 karyawan yang tersebar diberbagai divisi yaitu mulai dari karyawan pimpinan, pelaksana, pembantu pelaksana, lepas teratur dan lepas harian. Setiap karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Uraian tugas disusun berdasarkan struktur organisasi perusahaan. Berikut struktur organisasi perusahaan.

**STRUKTUR ORGANISASI
KEBUN BATUJAMUS – KERJOARUM**



Ilustrasi 2. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus

Struktur organisasi PTPN IX menunjukkan bahwa perusahaan dipimpin oleh manager yang memegang kendali kekuasaan di PTPN IX Kebun Batujamus. Manager mempunyai tanggungjawab untuk memeriksa dan mengawasi wilayah administrasinya dua kali dalam sebulan, mengatur urusan keamanan di wilayah administrasinya, bertanggungjawab atas keberhasilan produksi dan membuat laporan kepada direksi di Semarang. Manager dibantu oleh dua asisten kepala yang bertugas sebagai wakil manager untuk memimpin perkebunan dan memimpin pekerjaan dikantor. Tugas asisten kepala yaitu memimpin, mengawasi dan memeriksa seluruh kegiatan operasional di kebun yang menjadi tanggungjawabnya dan membuat laporan berisi target produksi karet.

PTPN IX Kebun Batujamus memiliki sembilan afdeling yang setiap afdeling dipimpin oleh asisten kebun, sehingga memudahkan pelaksanaan tugas baik dikebun maupun dipabrik. Asisten kebun mempunyai tanggungjawab untuk memeriksa dan mengawasi wilayah afdeling yang dibawahinya, baik mulai dari pembibitan, pemeliharaan hingga proses penyadapan. Seorang asisten kebun dibantu oleh wakil asisten (mandor besar) yang mempunyai wewenang terhadap mandor lapangan. Wakil asisten memiliki tugas mengontrol langsung ke lapangan mulai dari kebun hingga TPH (Tempat Pengumpulan Hasil). Mandor lapangan pada bagian masing-masing divisi langsung menangani pekerja (penyadap) pada masing-masing divisi. Mandor lapangan mempunyai tugas mengontrol kegiatan yang dilakukan oleh penyadap mulai dari mengabsensi karyawan, mengecek sadapan yang dilakukan oleh penyadap, mendata hasil dari sadapan setiap hari.

Tenaga kerja sadap terbagi atas 3 golongan yaitu Harian Tetap (HT), Harian Lepas Teratur (HLT) dan Halian Lepas Insiden (HLI). HT merupakan penyadap

tetap yang sudah memiliki upah yang dibayarkan tetap setiap bulannya dan mendapatkan premi serta tunjangan langsung dari perusahaan. Adapun premi yang diberikan seperti premi produksi, premi kehadiran dan premi prestasi. Tunjangan yang didapat seperti gaji pensiunan. Upah pokok yang diterima oleh HT adalah sesuai dengan UMR Kabupaten Karanganyar sekitar 1.800.000 setiap bulannya. HLT merupakan penyadap yang berada pada satu tingkat setelah HT memiliki upah yang sama dengan HT tetapi tidak mendapatkan tunjangan pensiunan. HLI merupakan penyadap lepas yang tidak mempunyai ikatan langsung dengan perusahaan dan memiliki upah tidak tetap dan paling rendah dari golongan lainnya. Waktu kerja yang diberikan pada ketiga golongan penyadap ialah sama yaitu setiap hari dimulai sekitar pukul 02.00 - 04.00 Wib sampai dengan pukul 10.00 Wib.

4.4. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 75 orang yang merupakan penyadap tetap dari 3 afdeling berbeda di PTPN IX Batujamus. Penyadap yang ada di setiap afdeling berasal dari masyarakat asli daerah tersebut, agar perusahaan lebih mudah untuk mengontrol penyadapnya dan juga menjadi sebuah bentuk tanggungjawab perusahaan untuk memajukan perekonomian dari wilayah yang berada disekitar lokasi perkebunan. Proses perekrutan penyadap dilakukan dengan melihat kebutuhan yang ada diperkebunan melalui rapat bulanan. Ketika perkebunan membutuhkan Asisten Kebun akan memberitahukan kepada mandor yang ada dilapangan kemudian dilakukan promosi dari mulut ke mulut, dimana mandor lapangan yang akan bertanggungjawab langsung terhadap perekrutan penyadap.

Adapun beberapa kriteria seseorang untuk dapat menjadi seorang penyadap yaitu dilihat dari keterampilan dalam menyadapnya dan kemauan dalam bekerja. Selain itu, seseorang yang ingin menjadi penyadap harus menyiapkan berkas syarat-syarat (surat lamaran, KTP, ijazah terakhir, KK, akte kelahiran, dan SKCK) dan menyiapkan diri untuk melakukan wawancara dengan mandor. Wawancara dengan mandor dilakukan untuk melihat keseriusan seorang pekerja untuk menjadi penyadap karet, keterampilan dalam menyadapnya dan kelengkapan syarat-syaratnya. Setelah itu, seorang yang diterima akan menjadi penyadap lepas (HLI) kemudian setelah bekerja selama 1 tahun dengan kinerja yang baik akan diangkat menjadi HLT selanjutnya dapat diangkat lagi menjadi HT setelah bekerja 1 tahun dengan status HLT dimana akan dilihat dari kinerjanya yaitu loyal, absensi baik dan hasil maksimal melebihi target yang diberikan. Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian yang dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

4.4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin penyadap disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
	---jiwa---	---%---
Pria	74	98,6
Wanita	1	1,4
Total	75	100

Sumber : Data Primer Kuesioner, 2020.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pria yang mendominasi dengan jumlah sebesar 74 orang dan

wanita hanya 1 orang yang artinya bahwa jumlah rata-rata penyadap di PTPN IX Batujamus berjenis kelamin pria. Hal ini dikarenakan, di dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan membutuhkan fisik yang kuat untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya seperti waktu kerja yang tidak seperti pada umumnya dan jalan yang dilalui dilapangan sangat sulit. Meskipun pekerjaan yang dilakukan cukup berat tetapi di PTPN IX Batujamus terdapat penyadap wanita.

Mayoritas penyadap wanita di PTPN IX termasuk dalam penyadap lepas atau tidak tetap karena rata-rata penyadap wanita bekerja dibagian pembibitan, pemupukan, penyiangan, pemberian stimulan dan juga ada yang membantu mengangkat getah karet ke tempat penampungan atau membantu suaminya dalam mengumpulkan hasil panen getah karet untuk menambah penghasilan. Menurut hasil di lapangan, penyadap wanita tetap ingin bekerja sebagai penyadap karena tanggungan keluarga yang cukup banyak sehingga ingin membantu ekonomi keluarga dimana tanggungan keluarga penyadap rata-rata lebih dari 4 orang. Rata-rata penyadap menjadikan penghasilan sebagai penyadap menjadi salah satu pendapatan utama untuk mencukupi kebutuhan sehari-harinya.

4.4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data hasil penelitian berdasarkan usia penyadap disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
	---jiwa---	---%---
21 – 30 tahun	3	4
31 – 40 tahun	24	32
41 – 50 tahun	35	46,6
51 – 60 tahun	13	17,4
Total	75	100

Sumber : Data Primer Kuesioner, 2020.

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang terbesar adalah usia rentang 31 – 50 th yaitu sejumlah 59 orang. Usia tersebut menunjukkan golongan usia yang produktif dalam menghasilkan barang dan jasa yaitu diantara usia 15 – 65 tahun (BPS, 2010). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata penyadap tetap di PTPN IX Batujamus memiliki usia yang produktif dalam bekerja. Seseorang yang bekerja saat usia produktif memungkinkan produktivitasnya akan meningkat karena saat tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas tinggi terhadap pekerjaan, sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik serta mempunyai tanggungjawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Ukkas, 2017).

Penyadap di PTPN IX Batujamus rata-rata mulai bekerja sebagai penyadap dari usia yang muda dikarenakan meneruskan pekerjaan dari orang tuanya. Selain itu, penyadap yang berusia muda ingin bekerja sebagai penyadap karena merasa bahwa menyadap adalah salah satu pekerjaan yang mudah dipelajari. Menurut hasil observasi bahwa penyadap memilih untuk bekerja dibandingkan melanjutkan sekolah karena untuk mendapatkan uang sehingga membantu perekonomian keluarga. Penyadap tetap di PTPN IX Batujamus didominasi oleh pria yang merupakan seorang kepala keluarga dimana seorang kepala keluarga memiliki tanggung jawab untuk mencukupi kebutuhan keluarganya dari hasil pendapatan yang mereka peroleh dari bekerja sebagai penyadap. Serupa dengan pendapat Sari *et al.* (2014) bahwa seorang kepala keluarga mempunyai tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan keluarga melalui hasil pendapatan bekerja.

4.4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data hasil penelitian berdasarkan pendidikan terakhir penyadap disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
	---jiwa---	---%---
Tidak Sekolah	2	2,6
SD	28	37,4
SMP	35	46,7
SMA	10	13,3
Total	75	100

Sumber : Data Primer Kuesioner, 2020.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden terbesar dalam penelitian ini adalah berpendidikan terakhir SMP yaitu sebesar 35 orang yang artinya bahwa tingkat pendidikan terakhir penyadap yang paling banyak adalah di tingkat SMP. Penyadap yang memiliki tingkat pendidikan SMP memilih untuk bekerja sebagai penyadap karena tidak adanya batasan pendidikan formal untuk menjadi penyadap. Hal ini dikarenakan dalam sistem perekrutan untuk penyadap tidak memerlukan latar belakang pendidikan yang tinggi. Faktor ekonomi merupakan salah satu hambatan utama penyadap untuk tidak melanjutkan pendidikan formal dikarenakan ingin membantu kebutuhan keluarga. Walaupun rata-rata penyadap hanya memiliki pendidikan formal yang kurang lebih 9 tahun tetapi penyadap tetap memperoleh pendidikan seperti non formal saat bekerja sebagai penyadap seperti pelatihan dan ditambah dengan pengalaman yang dimiliki oleh penyadap.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data hasil penelitian berdasarkan lama bekerja penyadap disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah ---jiwa---	Persentase ---%---
1-10 tahun	20	26,7
11-20 tahun	35	46,7
21-30 tahun	18	24
Lebih dari 30 tahun	2	2,6
Total	75	100

Sumber : Data Primer Kuesioner, 2020.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lama bekerja terbesar adalah rentang 11-20 tahun yaitu sebesar 35 orang yang artinya bahwa rata-rata penyadap di PTPN IX Batujamus memiliki rentang waktu bekerja 11-20 tahun artinya penyadap mempunyai pengalaman dalam melakukan penyadapan. Penyadap memiliki rentang waktu bekerja yang cukup lama karena ada beberapa alasan. Beberapa alasan penyadap bekerja lama sebagai penyadap karena penyadap sudah nyaman, tidak mempunyai pekerjaan yang lebih menjanjikan dan ingin lebih dekat dengan keluarga. Hal ini sesuai dengan pendapat Adiati dan Mustika (2013) menyatakan bahwa salah satu pengaruh pengalaman kerja adalah lama bekerja, karena semakin lama bekerja maka akan memperoleh pengalaman kerja yang akan mendukung produktivitas kerja. Jenjang karir penyadap tergantung pada kinerja penyadap itu sendiri tidak berpengaruh terhadap lama bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu mandor bahwa penyadap untuk dapat naik tingkat seperti dari HLI menjadi

HLT atau HT harus mempunyai kinerja yang baik dilihat dari penyadap yang loyal, absensi yang baik dan hasil maksimal melebihi target.

4.5. Pengaruh Perilaku Penyadap Terhadap Efektivitas Kerja Penyadap di PTPN IX Batujamus

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari variabel X yaitu pengetahuan, sikap dan keterampilan penyadap serta variabel Y yaitu efektivitas kerja diperoleh hasil melalui kuesioner yang diisi oleh 75 penyadap tetap.

4.5.1. Pengetahuan Penyadap

Frekuensi dan persentase variabel pengetahuan penyadap tentang penyadapan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Frekuensi dan Persentase Persepsi Responden Tentang Pengetahuan Penyadap

Kategori	Variabel Pengetahuan	Frekuensi	Persentase
	----Skor----	----Orang----	----%----
Tinggi	55 – 75	59	78,7
Sedang	35 – 54	15	20
Rendah	15 – 34	1	1,3
Jumlah		75	100

Sumber : Data Primer Kuesioner, 2020.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil persentase jawaban penyadap di PTPN IX Batujamus terhadap instrumen variabel pengetahuan penyadap untuk golongan tinggi sebesar 78,7%, golongan sedang 20% dan golongan rendah 1,3%. Berdasarkan hasil tersebut bahwa tingkat pengetahuan penyadap tentang teknik penyadapan di PTPN IX Batujamus termasuk dalam kriteria yang tinggi. Menurut Mubarak (2007) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang yaitu umur seseorang, pekerjaan, minat, pengalaman dan sumber informasi. Hal ini dibuktikan seperti dikatakan oleh informan bahwa:

“Walaupun saya bersekolah hanya sampai SMP tetapi saya dapat bekerja dengan baik sebagai penyadap dikarenakan saya mendapatkan ilmu tentang penyadapan melalui pelatihan yang diberikan di PTPN”

Hal tersebut terlihat bahwa PTPN IX Batujamus memiliki penyadap yang mempunyai ilmu dan keahlian atas pekerjaan yang telah dilakukan yaitu teknik penyadapan. Adapun ilmu teknik penyadapan yang dimiliki penyadap diperoleh dari pelatihan sederhana (*Taping School*) yang dipimpin oleh mandor lapangannya. *Taping school* merupakan kegiatan pelatihan tentang teknik-teknik dalam menyadap mulai dari cara menyadap hingga cara memanen hasil sadapannya.

Pengetahuan yang dimaksud dalam penelitian adalah informasi atau ilmu tentang teknik penyadapan mulai dari tinggi buka sadapan, kemiringan sadapan, pengikisan kulit, cara menyadap dan cara memanen hasil getahnya. Tinggi buka sadapan merupakan jarak yang diukur titik terendah alur sadap terhadap batas pertautan okulasi yang tertinggi yaitu 130 cm dari titik terendah, dimana pengukuran ini dilakukan pada pohon yang akan disadap untuk pertama kalinya. Kemiringan sadapan ialah tingkat derajat kemiringan alur sadap yaitu 40° sadap bawah dan 45° sadap atas yang diukur terhadap garis horizontal. Pemakaian kulit dalam penyadapan yaitu sadap atas 1,5 mm dan sadap bawah 2,5 mm dengan kedalaman 1-2 mm. Pengikisan kulit yang terlalu banyak akan menyebabkan kerugian dalam jangka waktu yang panjang. Hal yang dilakukan untuk menyadap adalah membersihkan sekrup atau sisa karet dipohon dan dimangkok, kemudian membetulkan aliran getah setelah itu mengiris pohon dan selanjutnya meletakkan mangkok penampung.

Pemanenan hasil getah karet ialah mengumpulkan seluruh hasil getah dari pohon yang pertama di sadap kemudian mengumpulkan ke tempat pengumpulan

dengan memisahkan getah karet cair dan getah karet beku. Pengetahuan ialah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu (Sudarmanto, 2009). Pengetahuan yang dimiliki oleh penyadap sangat penting karena dapat membentuk tindakan penyadap dalam melakukan pekerjaannya. Adanya pengetahuan yang baik terhadap suatu hal akan mendorong terjadinya perubahan perilaku dari individu, dimana pengetahuan tentang manfaat suatu hal akan menyebabkan seseorang akan bersikap positif terhadap hal tersebut. Serupa dengan pendapat Notoatmodjo (2007) menyatakan bahwa pengetahuan adalah domain yang sangat penting dengan memiliki beberapa tingkatan seperti dari tahu, memahami, mengaplikasi, menganalisis, mensistesis serta mengevaluasi tindakan seseorang.

4.5.2. Sikap Penyadap

Frekuensi dan persentase variabel sikap penyadap tentang penyadapan dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Frekuensi dan Persentase Persepsi Responden Tentang Sikap Penyadap

Kategori	Variabel Sikap	Frekuensi	Persentase
	----Skor----	----Orang----	----%----
Tinggi	55 – 75	55	73,3
Sedang	35 – 54	20	26,7
Rendah	15 – 34	0	0
Jumlah		75	100

Sumber : Data Primer Kuesioner, 2020.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil persentase jawaban penyadap di PTPN IX Batujamus terhadap instrumen variabel sikap penyadap untuk golongan tinggi sebesar 73,3%, golongan sedang 26,7% dan golongan rendah 0%. Berdasarkan hasil tersebut bahwa tingkat komponen sikap penyadap tentang teknik penyadapan di PTPN IX Batujamus termasuk dalam kriteria yang tinggi yang

berarti bahwa penyadap terbuka untuk setiap arahan ataupun informasi yang terjadi dalam kegiatan penyadapan. Hal ini berarti penyadap selalu mau menerima apa yang menjadi perintah dari atasan dan dapat memenuhi apa yang diinginkan oleh perusahaan serta memiliki komunikasi yang baik terhadap sesama penyadap. Terbukti bahwa saat pengumpulan hasil ada beberapa penyadap bertukar informasi tentang pekerjaan yang dilakukan seperti kendala yang dialami ataupun informasi terbaru yang dapat meningkatkan kualitas hasil panen. Sikap merupakan keteraturan perasaan, pemikiran dan tindakan seseorang terhadap suatu aspek dilingkungan sekitarnya (Azwar, 2012).

Penyadap dalam bekerja mematuhi setiap peraturan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Adapun aturan dalam penyadapan yaitu kegiatan penentuan matang sadap, menggambar bidang sadap, waktu penyadapan dan kemiringan sadapan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hakim (2010) yang menyatakan bahwa sikap ialah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Penyadap di PTPN IX Batujamus rata-rata sudah bekerja sebagai penyadap lebih dari 10 tahun yang berarti penyadap memiliki pengalaman yang banyak sehingga membentuk sikap yang baik dalam melakukan perbuatan ataupun tindakan dalam bekerja. Selain itu, para penyadap menyatakan bahwa mandor lapangan juga sering melakukan koordinasi langsung ke lapangan dan berkomunikasi secara langsung dengan penyadap sehingga secara tidak langsung meningkatkan motivasi dan kedekatan dengan pimpinan dan perusahaan.

4.5.3. Keterampilan Penyadap

Frekuensi dan persentase variabel keterampilan penyadap tentang penyadapan dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Frekuensi dan Persentase Persepsi Responden Tentang Keterampilan Penyadap

Kategori	Variabel Keterampilan	Frekuensi	Persentase
	----Skor----	----Orang----	----%----
Tinggi	55 – 75	60	80
Sedang	35 – 54	15	20
Rendah	15 – 34	0	0
Jumlah		75	100

Sumber : Data Primer Kuesioner, 2020.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil persentase jawaban penyadap di PTPN IX Batujamus terhadap instrumen variabel keterampilan penyadap untuk golongan tinggi sebesar 80%, golongan sedang 20% dan golongan rendah 0%. Berdasarkan hasil tersebut bahwa tingkat pengukuran komponen keterampilan penyadap tentang teknik penyadapan di PTPN IX Batujamus termasuk dalam kriteria yang tinggi. Keterampilan yang tinggi terlihat dari kemampuan penyadap dalam melakukan pekerjaan yang bersifat fisik dan sesuai standar operasional penyadapan seperti aturan waktu penyadapan yaitu pukul 02.00 – 04.00 WIB, ukuran sadap karet yaitu pemakaian kulit 1,55 mm – 2,55 mm dengan kedalaman 1-2 mm dan urutan sadap karet yaitu mengambil sekrup, merapikan parit, mengiris dan memasang mangkok. Hal ini terbukti bahwa penyadap selalu melakukan pekerjaannya dengan baik seperti melakukan teknik sadapan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Selain itu, hasil kemampuan keterampilan ini dapat terlihat dari penyadap yang mampu menentukan keputusan yang tepat dalam teknik penyadapan dan

keputusan tersebut digunakan secara maksimal oleh penyadap. Salah satu contohnya ketika penyadap mengalami masalah didalam melakukan sadap karet yaitu getah yang keluar sedikit maka penyadap sudah paham menanganinya seperti harus memberikan stimulan ke pohon yang getahnya susah keluar. Serupa dengan pendapat Wibowo (2007) yang menyatakan bahwa keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas fisik maupun mental tertentu. Penyadap di PTPN IX Batujamus sudah terampil dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki usia yang produktif dan pengalaman tentang penyadapan yang mayoritasnya lebih dari 5 tahun bekerja. Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan suatu rangkaian pekerjaan yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman bekerja seseorang (Sari, 2013).

4.5.4. Efektivitas Kerja Penyadap

Frekuensi dan persentase variabel efektivitas kerja penyadap dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Frekuensi dan Persentase Persepsi Responden Tentang Efektivitas Kerja Penyadap

Kategori	Variabel Efektivitas Kerja	Frekuensi	Persentase
	----Skor----	----Orang----	----%----
Tinggi	52 – 70	60	80
Sedang	33 – 51	15	20
Rendah	14 – 32	0	0
Jumlah		75	100

Sumber : Data Primer Kuesioner, 2020.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil persentase jawaban penyadap di PTPN IX Batujamus terhadap instrumen variabel efektivitas kerja penyadap untuk golongan tinggi sebesar 80%, golongan rendah 20% dan golongan rendah

0%. Berdasarkan hasil tersebut bahwa tingkat pengukuran efektivitas kerja penyadap di PTPN IX Batujamus termasuk dalam kategori yang tinggi. Hal ini dikarenakan penyadap di PTPN IX Batujamus sudah menyelesaikan pekerjaan sebagai penyadap dengan baik, rapi, teliti dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Efektivitas kerja penyadap dalam penelitian ini diamati dari ketepatan waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja dan pencapaian tujuan. Ketepatan waktu dalam penyadap bekerja termasuk baik dimana terbukti saat dilapangan sudah banyak penyadap dalam berangkat untuk menyadap sesuai aturan waktu penyadapan yaitu pukul 02.00 – 04.00 WIB dan waktu dalam mengumpulkan hasil sadapan yaitu pukul 08.00 – 09.00 WIB. Selain itu terdapat aplikasi absensi yang berguna untuk mengontrol kehadiran penyadap dalam bekerja yang dipegang oleh mandor lapangan.

Hal berikutnya adalah kualitas dan kuantitas kerja penyadap, berdasarkan hasil observasi bahwa penyadap dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah rapi dan teliti terbukti saat sebelum melakukan sadap karet penyadap selalu membersihkan sisa-sisa getah yang lengket disekitar aliran irisan pohon dan mangkok penampung. Saat pengirisan pohon penyadap sudah sangat mahir dikarenakan penyadap selalu melakukannya setiap hari, sehingga penyadap sudah dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyadap agar tidak melukai pohon. Selain itu, jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah dilakukan oleh penyadap yaitu melakukan pengirisan pohon karet sebanyak 400 pohon setiap pagi.

Penyadap dalam menggunakan jumlah waktu kerja sudah termasuk baik karena penyadap dalam menyelesaikan sadapan tidak sampai matahari terbit sehingga memperoleh getah karet yang maksimal. Berdasarkan hasil observasi,

penyadap sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Terbukti bahwa penyadap di PTPN IX Batujamus rata-rata sudah hampir dapat mencapai target yang diberikan yaitu sebanyak 13 kg per hari nya sehingga penyadap berhasil mencapai tujuannya. Efektivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya di dalam perusahaan dengan tepat serta sesuai dengan standar pekerjaan yang berlaku (Endra *et al.*, 2019).

4.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedasitas. Uji asumsi klasik digunakan dengan bantuan program SPSS 16.0. Adapun hasil dari uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

4.6.1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS 16.0 (Lampiran 4), diperoleh nilai *Asymp Sig (2-tailed)* pengetahuan penyadap sebesar 0,058, sikap penyadap sebesar 0,092, keterampilan penyadap sebesar 0,065 dan efektivitas kerja penyadap sebesar 0,071. Hasil dari nilai *Asymp Sig (2-tailed)* tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan, sikap, keterampilan dan efektivitas kerja berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

4.6.2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 16.0 (Lampiran 5), diperoleh nilai *tolerance* untuk pengetahuan penyadap sebesar 0,480 dengan nilai VIF sebesar 2,084, sikap penyadap sebesar 0,465 dengan nilai VIF sebesar 2,149 dan keterampilan penyadap sebesar 0,581 dengan nilai VIF sebesar 1,720. Hasil dari nilai *tolerance* dan VIF menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat (multikolinearitas) antar variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Hamdi dan Bahruddin (2014) yang menyatakan bahwa hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*variance iflation factor*). Jika nilai $\textit{tolerance} \geq 0,10$ dan $\textit{VIF} \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel independen (Mardiyati *et al.*, 2012).

4.6.3. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan SPSS 16.0 (Lampiran 5), diperoleh hasil bahwa nilai DW sebesar 1,771, dengan nilai dU sebesar 1,7092, nilai dL sebesar 1,5432. Nilai 4-dL sebesar 2,4568 dan nilai 4-dU sebesar 2,2908. Nilai DW lebih besar dari nilai dU dan lebih kecil dari nilai 4-dU atau ($dU < DW < 4-dU$) sehingga tidak terjadi autokorelasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghozali (2011) yang menyatakan bahwa untuk melakukan uji autokorelasi yaitu dengan uji *Durbin Watson* dimana kriteria yang digunakan

adalah ($dU < DW < 4 - dU$), maka tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif. Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar faktor yang satu dengan lainnya. Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode sebelumnya ($t-1$) (Ghozali, 2005).

4.6.4. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas melalui SPSS 16.0 diperoleh hasil grafik plot (Lampiran 5) tersebar ke seluruh kuadran dan tidak terlihat adanya sebaran yang membentuk pola-pola tertentu. Plot pada scatter diagram tidak membentuk pola tidak jelas, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas (Budiago, 2014). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *variance* residual pengamatan satu dengan yang lainnya bersifat teta. Hal tersebut didukung oleh pendapat Sutrisni (2010) yang menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk melakukan uji ada dan tidaknya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain dalam suatu model regresi dan apabila *variance* residual adalah tetap disebut *hormoskedastisitas*, bila berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

4.6.5. Hasil uji analisis variabel perilaku penyadap terhadap efektivitas kerja penyadap karet di PTPN IX Batujamus

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menggunakan SPSS 16.0 diperoleh data sebagai berikut

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>		
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	
	B	Std. Error	Beta
1 (<i>Constant</i>)	21,295	3,646	
Pengetahuan	.153	.060	.266
Sikap	.190	.067	.302
Keterampilan	.263	.073	.345

Berdasarkan data yang telah dianalisis pada tabel menggunakan uji regresi linear berganda, didapatkan hasil persamaan $Y = 21,295 + 0,153X_1 + 0,190X_2 + 0,263X_3 + e$. Konstanta bernilai positif yaitu 21,295 menunjukkan pengaruh positif variabel independen, jika variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan maka efektivitas kerja di PTPN IX Batujamus cenderung mengalami peningkatan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa efektivitas kerja penyadap dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan penyadap berbanding lurus. Nilai koefisien regresi pada variabel pengetahuan penyadap (X_1) yaitu positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pengetahuan mengalami peningkatan dengan anggapan variabel independen lain tetap maka efektivitas kerja cenderung mengalami peningkatan sebesar 0,153. Hal ini menunjukkan bahwa penyadap memiliki pengetahuan berupa ilmu atau informasi tentang bidang pekerjaan yang dilakukan yaitu tentang penyadapan.

Penyadap di PTPN IX Batujamus memiliki pengetahuan yang cukup mengenai teknik penyadapan mulai dari menyadap yaitu membersihkan pohon dan mangkok kemudian mengiris pohon sesuai ukuran sadap yaitu pemakaian kulit untuk sadap atas 2,55 mm dan sadap bawah 1,55 mm dengan kedalaman 1-2 mm dan memanen hasilnya yaitu mengumpulkan hasil getah karet tiap pohon dimulai dari pohon yang pertama disadap. Pengetahuan yang dimiliki oleh penyadap bukan hanya dari pelatihan yang diberikan tetapi dari pengalaman dalam menyadap sehingga meningkatkan ilmu tentang penyadapan. Hal ini sesuai dengan pendapat Notoatmojo (2003) menyatakan bahwa pengetahuan adalah hasil dari tahu dan terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek.

Nilai koefisien regresi pada variabel sikap penyadap (X2) yaitu positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel sikap mengalami peningkatan dengan anggapan variabel independen lain tetap maka efektivitas kerja cenderung mengalami peningkatan sebesar 0,190. Hal ini menunjukkan bahwa sikap penyadap dalam melakukan pekerjaan baik. Dalam praktiknya, penyadap melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada dan menaati setiap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, mulai dari melakukan sadap setiap pagi hingga langsung mengumpulkan hasil sadapan ke tempat yang sudah ditetapkan yaitu TPH. Sikap ialah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu (Hakim, 2010).

Nilai koefisien regresi pada variabel keterampilan penyadap (X3) yaitu positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel keterampilan mengalami peningkatan dengan anggapan variabel independen lain tetap maka efektivitas kerja cenderung mengalami peningkatan sebesar 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa

kemampuan penyadap dalam melakukan pekerjaannya sudah baik dan sesuai prosedur. Adapun prosedur kerja menyadap adalah penyadap harus berangkat kerja pukul 02.00 – 04.00 WIB. Setelah itu, melakukan sadap karet dengan cara mengambil sekrap (membersihkan pohon), merapikan parit pada pohon, mengiris pohon dan meletakkan mangkok penampung kemudian memanen hasil sadapan dan harus langsung mengumpulkan ke tempat pengumpulan. Selain itu, penyadap rata-rata sudah bekerja cukup lama sehingga memiliki pengalaman tentang penyadapan maka dari itu penyadap sudah terampil dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Triton (2009) yang menyatakan bahwa keterampilan adalah langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus.

4.7. Pengaruh Perilaku Penyadap Secara Serempak Terhadap Efektivitas Kerja Penyadap

Berdasarkan hasil uji F menggunakan SPSS 16.0 (Lampiran 6), diperoleh nilai F hitung sebesar 39,511, artinya F hitung nilainya lebih besar dari nilai F tabel dimana nilai F tabel sebesar 2,73 (F tabel untuk $df N_1$; $df N_2 = 3$; 71) dengan nilai *sig* sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya pengetahuan, sikap, dan keterampilan penyadap secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja penyadap di PTPN IX Batujamus. Hal ini sesuai dengan pendapat Cooper dan Schindler (2006) menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya semua variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara simultan adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) dan persamaan tersebut dapat diterima

sebagai penduga. Uji F dilakukan untuk menguji bagaimana tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Penyadap di PTPN IX Batujamus memiliki ilmu dan keahliannya dalam bekerja sebagai penyadap. Sikap dalam bekerja yang dimiliki oleh penyadap sudah cukup baik. Hal tersebut terlihat dari penyadap dalam membawa dirinya saat bekerja yaitu patuh dalam menjalankan prosedur pekerjaannya. Penyadap di PTPN IX Batujamus sudah terampil dalam bekerja karena dominan penyadap sudah bekerja lebih dari 5 tahun sehingga menguasai tentang teknik-teknik dalam penyadapan sehingga dalam bekerja penyadap melakukannya dengan baik. Serupa dengan pendapat Handoko (2005) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pada suatu organisasi salah satunya kepemimpinan, tanggung jawab, kemampuan, kepribadian serta sikap orang-orang yang berada didalam organisasi tersebut. Selain itu, untuk memotivasi penyadap perusahaan memberikan beberapa perhatian seperti kompensasi.

Kompensasi merupakan pemberian penghargaan kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Musringah dan Eko, 2012). Kompensasi yang diberikan pada karyawan PTPN IX Batujamus ada tiga jenis yaitu kompensasi pembayaran secara langsung, secara tidak langsung dan kompensasi non finansial. Kompensasi secara langsung adalah bentuk tunjangan yang diterima setiap bulannya sesuai job pekerjaannya seperti bantuan BBM dan komunikasi. Kompensasi secara tidak langsung adalah tunjangan yang diterima tidak setiap bulannya atau tidak rutin seperti tunjangan cuti, THR, dan fasilitas kesehatan. Kompensasi non finansial adalah tunjangan yang diterima berupa barang seperti

pakaian kerja. Setiap karyawan mendapatkan bentuk kompensasi yang berbeda sesuai dengan tingkatannya.

Penyadap selain mendapatkan kompensasi juga mendapatkan premi atau gaji tambahan. Premi yang diberikan oleh perusahaan terbagi atas 3 yaitu premi produksi, premi kehadiran dan premi prestasi. Premi produksi ketika penyadap mendapatkan hasil produksi melebihi target yaitu diberikan premi sebesar Rp 6.000,-/Kg. Premi prestasi akan diberikan apabila penyadap dalam setiap harinya rutin memperoleh target produksi yang melebihi dari target yang ditentukan oleh perusahaan yaitu diberikan premi sebesar Rp 100.000,-/bulan. Selain itu, ada juga premi kehadiran. Premi kehadiran akan diberikan apabila penyadap dalam bekerja tepat waktu dan rutin dalam bekerja setiap harinya yang akan mendapatkannya dimana akan diberikan premi sebesar Rp 100.000,-/bulannya.

4.8. Pengaruh Perilaku Penyadap Secara Parsial Terhadap Efektivitas Kerja Penyadap

Berdasarkan hasil uji T menggunakan SPSS 16.0 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T	Sig.
(Constant)	5,841	.000
Pengetahuan	2,539	.013
Sikap	2,838	.006
Keterampilan	3,622	.001

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh nilai *sig* untuk variabel pengetahuan penyadap yaitu $0,013 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial variabel pengetahuan penyadap berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja penyadap di PTPN IX Batujamus. Hal ini

berarti penyadap sudah mempunyai pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena pengetahuan merupakan domain yang sangat penting bagi penyadap dalam membentuk tindakan saat melaksanakan pekerjaan sebagai penyadap. Pengetahuan mencakup latar belakang pendidikan yang didukung melalui pengalaman kerja dan pengetahuan tentang teknik pelaksanaan pekerjaan. Terbukti bahwa pengalaman bekerja penyadap di PTPN IX Batujamus sudah hampir 10 tahun sehingga sudah semakin banyak pengetahuan yang dimiliki penyadap tentang teknik-teknik dalam penyadapan. Pengalaman kerja bukan hanya memahi cara kerja tetapi juga memudahkan dalam menyesuaikan diri antar pekerja dan dapat bertindak tenang dalam menghadapi masalah pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Seperti pendapat Sidin dan Basir (2018) bahwa efektivitas kerja merupakan suatu tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan aktivitas – aktivitas yang diberikan kepada pekerja dengan mendasari pengetahuan yang dimilikinya dan kecakapan serta kesungguhan dalam bekerja.

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh hasil nilai *sig* untuk variabel sikap penyadap adalah $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial variabel sikap penyadap berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja penyadap di PTPN IX Batujamus. Penyadap di PTPN IX Batujamus mempunyai sikap yang baik dalam bekerja. Menurut hasil observasi, bahwa penyadap sudah mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tri tertib sadap karet. Tri tertib sadap karet merupakan aturan yang harus dipahami oleh penyadap dimana tri tertib sadap karet yaitu tertib mulai menyadap, tertib norma/cara menyadap, tertib kukut/pengumpulan hasil sadap. Selain itu, adanya

pemimpin lapangan atau disebut sebagai mandor yang selalu memberikan arahan yang baik, tegas dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta sering berkomunikasi langsung dengan penyadap sehingga membantu dalam pembentukan pola tingkah laku penyadap dalam melakukan pekerjaannya. Penyadap dalam lingkungan kerja memiliki sikap yang ramah dan sopan kepada atasan maupun sesama penyadap dimana penyadap selalu menjaga sikap profesional dalam bekerja seperti ketika penyadap mengenal pemimpinnya ataupun sesama penyadap diluar dari pekerjaan tetapi penyadap tetap menjaga kesopanan dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Handoko (2005) bahwa sikap kerja karyawan dalam suatu organisasi akan mempengaruhi efektivitas kerja.

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh hasil nilai *sig* untuk variabel keterampilan penyadap adalah $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial variabel keterampilan penyadap berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja penyadap di PTPN IX Batujamus. Hal tersebut dikarenakan penyadap di PTPN IX Batujamus mempunyai kemampuan atau *skill* dalam bekerja, terbukti bahwa penyadap sudah melakukan penyadapan sesuai dengan teknik sadapan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan yang dimiliki penyadap menunjukkan potensinya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dimana merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh penyadap. Menurut Fikrie (2017) adapun faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah kemampuan kerja seperti pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja, selain itu ada motivasi kerja, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas kerja serta prosedur kerja. Selain itu, penyadap di PTPN IX Batujamus rata-rata sudah bekerja sebagai penyadap sudah hampir lebih dari 10

tahun sehingga penyadap sudah memiliki pengalaman yang cukup banyak. Pengalaman tersebut menjadikan penyadap dapat menambah keterampilan yang dimiliki ataupun dapat menambah kematangan penyadap dalam berfikir untuk melakukan suatu hal. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya (Serang dan Alias, 2018).

4.9. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 16.0 (Lampiran 6), diperoleh hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,610 atau 61,0%. Angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen (pengetahuan, sikap dan keterampilan penyadap) terhadap variabel efektivitas kerja penyadap di PTPN IX Batujamus dan sisanya sebesar 39,0% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi seperti motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Variabel lain yang memiliki nilai persentase lebih kecil dari variabel independen yang terdiri dari pengetahuan, sikap dan keterampilan menunjukkan adanya faktor yang bervariasi dalam mempengaruhi efektivitas kerja di PTPN IX Batujamus. Sesuai dengan pendapat Ghazali (2011) bahwa koefisien determinasi ialah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen.

4.10 Permasalahan Penyadapan Karet di PTPN IX Batujamus

Permasalahan dalam penyadapan karet cukup banyak karena dalam menyadap pohon karet ada faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal seperti iklim, ketika musim hujan akan memperlambat proses penyadap dalam bekerja seperti penampung hasil lateks akan berisi air, pergi untuk menyadap akan lebih terlambat sehingga lateks yang keluar tidak banyak dan jalan menuju kebun akan sedikit licin. Selain itu, faktor eksternal lainnya adalah jalan menuju kebun yang masih kurang penerangan sehingga penyadap sedikit mengalami kesulitan dalam menyadap karet. Penyadap dalam menyadap karet pagi hari hanya mengandalkan cahaya senter dan lampu kendaraannya ut adalah penyadap dalam melakukan sadap karet hanya menggunakan alat penerangan seadanya.



Ilustrasi 3. Penyadap melakukan sadap karet dengan penerangan seadanya

Faktor internal permasalahan penyadapan karet salah satunya adalah umur tanaman. PTPN IX Batujamus masih memiliki pohon karet yang berumur ± 30 tahun dimana pohon tersebut akan mengeluarkan lateks lebih sedikit. Penyadap

yang mendapatkan bagian dalam pohon karet yang sudah berumur sering sekali mengalami kekurangan target karena lateks yang keluar sedikit. Tidak hanya itu, sadapan pada pohon karet berumur juga sangat tinggi sehingga penyadap harus menggunakan galah untuk menyadapnya. Selain itu, berdasar dari hasil lapangan bahwa pemupukan pohon sudah jarang dilakukan semenjak perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang mengakibatkan pohon yang di sadap oleh penyadap kekurangan nutrisi.