

**ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
REHABILITASI HUTAN DAN LAHAN DI DESA
MESAKADA, KECAMATAN LEMBANG,
KABUPATEN PINRANG**

Oleh:

ASNAWI ASHARI AT

M111 14 006



**PROGRAM STUDI KEHUTANAN
FAKULTAS KEHUTANAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA REHABILITASI HUTAN DAN LAHAN DI DESA MESA KADA, KECAMATAN LEMBANG, KABUPATEN PINRANG

Disusun dan diajukan oleh

Asnawi Ashari AT

M 111 14 006

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kehutanan Fakultas
Kehutanan Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 2 Agustus 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Dr. A. Mujetahid M., S.Hut., M.P
NIP. 19690208199702 1 002

Pembimbing Pendamping

Nurdin Dalva, S.Hut., M.Hut
NIP. 19871213201903 1 009

Ketua Program Studi,

Dr. Muhammad Alif K.S. S.Hut. M.Si
NIP. 19790831200812 1 002

Tanggal Lulus: 2 Agustus 2021

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asnawi Ashari AT

Nim : M111 14 006

Prodi : Kehutanan

Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Rehabilitasi Hutan dan Lahan di Desa Mesakada, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang

Fakultas : Kehutanan

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa penulisan skripsi ini adalah penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari karya tulis saya sendiri, baik dari naskah laporan maupun data yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini, jika terdapat data karya tulis orang lain saya mencantumkan sumber dengan jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan serta ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pencabutan gelar karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Hasanuddin Makassar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar dan kondisi sehat tanpa adanya paksaan dari siapapun.

Makassar, 2 Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan


Asnawi Ashari AT

ABSTRAK

Asnawi Ashari AT (M111 14 006). Analisa Produktivitas Tenaga Kerja Rehabilitasi Hutan dan Lahan di Desa Mesakada, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang dibawah bimbingan Mujetahid dan Nurdin Dalya.

Desa Mesakada, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang menjadi salah satu daerah yang termasuk ke dalam paket kegiatan RHL BPDASHL Jeneberang Saddang. Produktivitas kerja pada penelitian ini dinilai berdasarkan kegiatan penanaman pada kegiatan P0 yaitu dengan menilai jumlah bibit yang ditanam berdasarkan waktu tertentu. Selain itu nilai produktivitas juga didapatkan dengan cara membagikan kuisioner kepada 45 tenaga kerja kemudian dihitung sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kegiatan penanaman pada kegiatan P0, nilai produktivitas tenaga kerja yang dihasilkan dari setiap blok memiliki nilai yang relatif sama yaitu anatra 117,14% - 117,33%, kecuali pada blok 6 yang hanya memiliki nilai Produktivitas 78,22 %. Adanya nilai selisih produktivitas yang besar anatra blok 1 sampai 5 dengan blok 6, dikarenakan kendala-kendala teknis yang terjadi pada lokasi, misalnya ketersediaan bibit yang memiliki selisih yang cukup tinggi dengan blok kerja lainnya serta kondisi lokasi yang memungkinkan untuk dilakukan penanaman relative sedikit. Adanya perbedaan nilai dari setiap blok juga tentunya dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal perusahaan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah kondisi bentang alam pada lokasi pekerjaan. Sedangkan faktor internal yang dimaksud berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh indeks produktivitas paling besar pada Blok 2 yaitu sebesar 72,6% dan Blok 1 sebesar 72,56% Sedangkan nilai terendah terdapat pada Blok 6 sebesar 46,54%. Berdasarkan hal tersebut, jika dikaitkan dengan hasil kuisioner yang diperoleh dengan perolehan kategori sedang yang memiliki nilai yang cukup tinggi dibandingkan dengan kategori lain yaitu sebesar 76% (41 responden). Selain itu pada ketegori cukup tinggi juga diperoleh nilai sebesar 24% (13 responden).

Kata Kunci: Rehabilitasi Hutan dan Lahan; Produktivitas; Penanaman; Tenaga Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT Sang pemilik segalanya atas limpahan rahmat, karunia dan cinta-Nya sehingga kegiatan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Priduktivitas Tenaga Kerja Rehabilitasi Hutan dan Lahan di Desa Mesakada, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang”** dapat terselesaikan. Shalawat serta salam juga dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW, Nabi akhir zaman yang membawa ajaran kebenaran.

Penulis menyadari bahwa adanya berbagai kendala dalam menyelesaikan skripsi ini. Alhamdulillah berkat bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini bisa terselesaikan. Olehnya itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Dr. A. Mujetahid M., S.Hut. M.P dan Nurdin Dalya, S.Hut., M.Hut yang telah berperan sebagai pembimbing. Mereka tak henti-hentinya meluangkan waktu, tenaga, pikirannya, dan memberikan motivasi serta kasih sayangnya dalam membantu penyelesaian skripsi ini. Selain itu, penulis juga menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof.Dr. Iswara Gautama, M.Si. dan Dr. Siti Halima Larekeng, MP. selaku penguji yang telah membantu memberikan masukan dan saran dalam perbaikan skripsi ini.
2. Ketua program studi kehutanan bapak Dr. Muhammad Alif K.S. S.Hut. M.Si dan Seluruh Dosen Pengajar dan Staff Administrasi pada Fakultas Kehutanan Universitas Hasanuddin atas ilmu pendidikan dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
3. Saudara-saudariku di Pandu Alam Lingkungan atas segala ilmu, kebersamaan, kekeluargaannya, pelajaran dan pengalaman yang tidak didapatkan ditempat lain. Terkhusus kepada Gladimula 21, Amira, Ila, Baso, Fajrin, Ria, Try, Rara, Anti.
4. CV. Wahana Multi Cipta sebagai wadah pengambilan data dilapangan dengan melibatkan beberapa karyawan yang menjadi objek penelitian penulis.

5. Teman-teman Angkatan AKAR14 terkhusus kepada Ulfiah Nurhikmah, S.Hut, M.Hut, Hendra Suharto, S.Hut , Muh. Hadi P, S.Hut, Muh. Ade Faisal, Syarwan Thahir, Andi Buldi saisar, Sapriansyah, Aditya Abdillah M. S.Hut yang telah memberikan dukungan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terkhusus penulis sangat berterima kasih kepada bapak tercinta (Almarhum) Anshar T. S.Pd dan ibu tercinta Sarifah B., S.Pd serta saudara penulis Sabaruddin AT., S.Pd dan Muhammad Sarif AT., S.Kep yang senantiasanya mendoakan dan memberikan perhatian, kasih sayangng, nasihat, semangat kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan khususnya kepada penulis sendiri.

Makassar, 30 Juli 2021

Penulis

Asnawi Ashari AT

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	3
1.2.1 Tujuan	3
1.2.2 Kegunaan	3
II. TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1 Rehabilitasi Hutan dan Lahan (RHL).....	4
2.1.1 Pengertian Rehabilitasi Hutan dan Lahan.....	4
2.1.2 Pengertian Produktivitas	4
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	6
III. METODOLOGI PENELITIAN	11
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	11
3.1.1 Alat dan Bahan Penelitian.....	11
3.2 Metode Pengumpulan Data	12
3.3 Prosedur Pelaksanaan Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	12
3.4 Analisis Data	12
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	14
4.1 Hasil.....	14
4.1.1 Kondisi Umum Lokasi.....	14
4.1.2 CV. Wahana Multi Cipta	15
4.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan.....	16
4.1.4 Produktivitas Tenaga Kerja	19
4.2 Pembahasan	26
V. PENUTUP	30
5.1 Kesimpulan.....	30
5.2 Saran	30
DAFTAR PUSTAKA	31

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Peta Lokasi Penelitian	11
Gambar 2. Peta Kontur Mesakada	14
Gambar 3. Perbandingan Pertanyaan I, II, III, IV dan V pada Indikator Kemampuan	20
Gambar 4. Perbandingan Pertanyaan I, II, III, IV dan V pada Indikator Kemampuan	21
Gambar 5. Perbandingan Pertanyaan I, II, III, IV dan V pada Indikator Semangat Kerja	22
Gambar 6. Perbandingan Pertanyaan I, II, III, IV dan V pada Indikator Semangat Kerja	23
Gambar 7. Perbandingan Pertanyaan I, II, III, IV dan V pada Indikator Semangat Kerja	24
Gambar 8. Perbandingan Pertanyaan I, II, III, IV dan V pada Indikator Semangat Kerja	25

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Produktivitas Kerja Kegiatan P0.....	17
Tabel 2. Data Responden Tenaga Kerja.....	19
Tabel 3. Hasil Kuisioner pada Indikator Kemampuan	20
Tabel 4. Hasil Kuisioner pada Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai.....	21
Tabel 5. Hasil Kuisioner pada Indikator Semangat Kerja.....	22
Tabel 6. Hasil Kuisioner pada Indikator Semangat Kerja.....	23
Tabel 7. Hasil Kuisioner pada Indikator Mutu.....	24
Tabel 8. Hasil Kuisioner pada Indikator Mutu.....	25
Tabel 9. Tabulasi Produktivitas Tenaga Kerja.....	26

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lahan kritis merupakan suatu kondisi lahan yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara kemampuan lahan dengan penggunaannya, sehingga mengakibatkan kerusakan lahan secara fisik, kimia maupun biologis (Krisandi, Dkk, 2019). Pada tahun 2018 tercatat bahwa luas lahan kritis yang ada di Indonesia yaitu 14,01 juta Ha (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2018). Luasnya lahan kritis yang ada di Indonesia memerlukan upaya pemulihan lahan, sehingga daya dukung produktivitas dan peranannya dalam mendukung system penyangga kehidupan tetap terjaga.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) sebagai instansi pemerintahan yang mengurus bidang lingkungan hidup dan kehutanan berkewajiban untuk melakukan perbaikan lahan kritis. Salah satu bentuk upaya yang dilakukan oleh KLHK dalam menanggulangi permasalahan lahan kritis ialah dengan melakukan program Rehabilitasi Hutan dan Lahan (RHL). Menurut data KLHK tahun 2018, akan dilakukan kegiatan RHL pada 15 Daerah Aliran Sungai (DAS) prioritas, 15 danau prioritas, 65 DAM/Bendungan dan daerah-daerah rawan bencana, dengan total luasan yang ditargetkan yaitu 207.000 Ha.

Ukuran keberhasilan program RHL yang dilakukan dinilai berdasarkan hasil produktivitas badan usaha yang terakait dengan kontrak pekerjaan. Secara khusus ukuran keberhasilan dilakukan dengan menilai hasil kerja dari pekerja langsung di lapangan. Hasil kerja tersebut merupakan output yang merupakan hasil produktivitas pekerja. Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan, oleh karena perusahaan-perusahaan perlu melakukan peningkatan produktivitas secara menyeluruh untuk mendapatkan tujuan yang maksimal.

Salah satu unit pelaksanaan (UPT) KLHK yang ditunjuk sebagai pelaksana kegiatan RHL dengan luas Kawasan RHL adalah 19.600 ha atau sebesar 9,47%,

dari total luas Kawasan tersebut kemudian dibagi menjadi beberapa paket RHL, yang tersebar ke beberapa Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan.

. Desa Mesakada, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang menjadi salah satu daerah yang termasuk ke dalam 2 paket kegiatan RHL BPDASHL Jeneberang Saddang, yaitu paket 12 dengan luas 900 Ha dan paket 13 dengan luas 800 Ha sehingga total luas wilayah kegiatan RHL yang ada di Desa Mesakada yaitu 1.700 Ha atau 8,67 % dari total Luas RHL di Provinsi Sulawesi Selatan. BPDASHL Jeneberang Saddang dalam melaksanakan program RHL bermitra dengan CV. Wahana Multi Cipta sebagai penyedia jasa dalam kegiatan RHL pada Desa Mesakada. CV. Wahana Multi Cipta merupakan salah satu Badan Usaha/Perusahaan yang berperan penyedia jasa kegiatan RHL berperan untuk menyediakan berbagai sumber daya yang di butuhkan dalam pelaksanaan Kegiatan RHL. Salah satu sumber daya yang di sediakan oleh CV. Wahana Multi Cipta tenaga kerja

Berdasarkan survei langsung yang dilakukan di Desa Mesakada dan survei langsung yang dilakukan pada lokasi penanaman, kondisi topografi Desa Mesakada dan khususnya daerah penanaman yang hanya dapat dijangkau menggunakan kendaraan roda dua atau bahkan hanya dapat dijangkau dengan berjalan kaki menjadi salah satu tantangan bagi pekerja (Preskom, Kepala Dusun (2019). Berdasarkan Laporan dari Perusahaan terkait (2019) salah satu faktor yang juga mempengaruhi pekerja adalah rencana dan target yang tidak sesuai dikarenakan kegiatan budaya atau adat-istiadat. Mammoko (2016) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi keberhasilan Produktivitas tenaga kerja juga sangat dipengaruhi oleh faktor persepsi dan perilaku dari masyarakat. Dalam pelaksanaan Kegiatan RHL tenaga kerja merupakan sumber daya yang memiliki peran penting dalam keberhasilan Kegiatan RHL sebab tenaga kerjalah yang secara langsung melakukan penanaman yang menjadi inti kegiatan RHL, Sehingga di perlukan informasi terkait produktivitas tenaga kerja.

Oleh karena beberapa hal yang dijelaskan diatas, maka dianggap perlu untuk melakukan penelitian terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi bagi Perusahaan-

Perusahaan dan/atau Badan Hukum serta instansi-instansi terkait untuk memperoleh tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

1.2 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.2.1 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Produktivitas tenaga kerja CV. Wahana Multi Cipta
2. Faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja terhadap CV. Wahana Multi Cipta

1.2.2 Kegunaan

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai sumber rujukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja RHL dimasa yg akan datang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rehabilitasi Hutan dan Lahan (RHL)

2.1.1 Pengertian Rehabilitasi Hutan dan Lahan

Rehabilitasi Hutan dan Lahan merupakan upaya untuk memulihkan, mempertahankan dan meningkatkan fungsi hutan dan lahan sehingga daya dukung, produktivitas dan peranannya dalam mendukung sistem penyangga kehidupan tetap terjaga.

Dengan pertimbangan bahwa untuk memperoleh manfaat yang optimal dari hutan dan lahan bagi kesejahteraan masyarakat perlu pengelolaan hutan dan lahan sebaik-baiknya dengan tetap memperhatikan sifat, karakteristik, dan keutamaannya, serta selaras dengan fungsi konservasi, lindung, dan produksi.

Rehabilitasi Hutan dan Lahan (RHL) diprioritaskan pada Lahan Kritis melalui kegiatan: a. rehabilitasi Hutan; dan b. rehabilitasi lahan. Rehabilitasi Hutan dilakukan pada Kawasan Hutan kecuali cagar alam dan zona inti taman nasional,” bunyi Pasal 9 Ayat (1) dan (2).

Kegiatan pendukung RHL adalah semua kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan RHL dengan tujuan untuk meningkatkan keberhasilan kegiatan RHL. lahan kritis adalah lahan yang sudah tidak berfungsi lagi sebagai pengatur media tata air, unsur produksi pertanian, maupun unsur perlindungan alam dan lingkungannya. Lahan kritis merupakan suatu lahan yang kondisi tanahnya telah mengalami atau dalam proses kerusakan fisik, kimia atau biologi yang akhirnya membahayakan fungsi hidrologi, orologi, produksi pertanian, pemukiman dan kehidupan sosial ekonomi di sekitar daerah pengaruhnya

2.1.2 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya lembaga atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut.

Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap lembaga yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji/upah, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka lembaga dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Untuk itu sudah selayaknya pemilik lembaga baik swasta maupun pemerintah memberikan sebuah motivasi bagi karyawannya supaya menghasilkan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu suatu lembaga atau organisasi memberikan semacam perhatian yang khusus pada karyawannya untuk meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan.

Berbagai ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektifitas, sering dihubungkan dengan produktivitas. Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi dan biaya peralatan. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (sales), pendapatan, market share, dan kerusakan. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di lembaga.

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan syarat mutlak dalam menjalankan suatu rencana produksi perusahaan. Peningkatan Produktivitas tenaga kerja yang lebih baik adalah merupakan hasil dari perencanaan porsi produksi yang tepat dan dalam proses produksi memerlukan transformasi sumber daya menjadi barang dan jasa. Produktivitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dari perusahaan ini. Peningkatan berarti perbandingan yang baik antara jumlah sumber daya yang dipakai input dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan output. Jika tenaga kerja, modal, manajemen ditingkatkan tanpa disertai meningkatnya produktivitas, maka itu akan berdampak pada kenaikan harga.

Dalam mencapai produktivitas tenaga kerja yang lebih baik, maka dibutuhkan variable kunci, yaitu pendidikan dasar yang cocok bagi angkatan dasar yang efektif, pengetahuan angkatan kerja, pengeluaran social yang membuat tenaga kerja yang tersedia, seperti transportasi dan sanitasi (Heizer, 2004).

Produktivitas yang dijelaskan disini lebih mengacu pada hasil kerja dari karyawan yang akan menghasilkan suatu produk atau barang dari pesanan yang telah diterima perusahaan menjadi barang seperti yang diinginkan dan mempunyai kualitas produksi yang sempurna serta nilai jual yang meningkat, sehingga perusahaan mempunyai nilai jual yang tinggi dan meningkatnya tingkat produktivitas, selain dari perusahaan yang mendapatkan keuntungan, para pekerja juga mendapat jaminan upah yang cukup, sehingga semangat dari para pekerja akan semakin meningkat, begitu halnya itu terus berjalan, maka produktivitas, kesinambungan, serta kelangsungan hidup perusahaan akan tetap terjaga.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Menurut Payaman J. Simanjatak (1985: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung, meliputi: Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja. Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (2005) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.3.1 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan, 2005: 262).

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.3.2 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan, evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya, untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi, untuk kebutuhan latihan dan pengembangan, untuk perencanaan dan pengembangan karier, untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing, untuk mengetahui ketidak akuratan informal, untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011), indikator untuk mengukur produktivitas kerja pegawai, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri multak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.