

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Subri, 2003). Menurut Undang-undang Nomor 4 tahun 1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik pejabat negara, pengusaha, buruh, pengangguran, dan sebagainya untuk memenuhi keperluan masyarakat (Soepomo, 2001).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan produktivitas untuk mewujudkan keberhasilan pembangunan dan menyongsong era globalisasi. Mencapai target produktivitas diperlukan adanya pembangunan kesehatan masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi (Permenkes, 2009).

Pada dasarnya pengukuran produktivitas mempunyai berbagai dimensi sesuai dengan tujuan dan pengukuran yang bersangkutan. Sehubungan dengan itu, maka keadaan produktivitas yang baik atau meningkat akan dilihat dari ada atau tidaknya faktor-faktor seperti kecakapan, kematangan bawahan, situasional dan lingkungan (Sudriamunawar, 2012).

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang berprinsip bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Sinungan (2005) produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu. Sehingga dapat dikatakan bahwa keluaran adalah produk yang dihasilkan dan masukan adalah waktu yang

dibutuhkan untuk memproduksi produk tersebut dan berkaitan dengan kuantitas serta kualitas dari produk tersebut (Sedarmayanti, 2009). Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi yang pertama efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kuantitas dan waktu, kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Husein, 2002).

Seseorang mampu bekerja dengan baik pada umumnya 6-8 jam. Selebihnya yakni sekitar 16-18 jam dipergunakan untuk istirahat, tidur, hubungan kekeluargaan dan kemasyarakatan. Apabila waktu kerja diperpanjang dari kemampuan standar pekerja maka akan menyebabkan menurunnya produktivitas serta kecenderungan timbulnya kelelahan, penyakit dan kecelakaan dan untuk meraih tingkat produktivitas kerja yang optimal lebih-lebih yang setinggi-tingginya, pekerjaan harus dilakukan dengan cara dan dalam lingkungan kerja yang memenuhi persyaratan kesehatan (Suma'mur, 2014).

Berdasarkan riset internasional dari *McKinsey Global Institute* pada tahun 2019 ekonomi Indonesia berada di urutan 16 dengan produktivitas per pekerja Indonesia mencapai *US\$* 24,9 ribu. Menurut *Asian Productivity Organization* (APO) tingkat produktivitas pekerja di Indonesia masih tertahan di peringkat ke-4 untuk kawasan ASEAN, di bawah Singapura, Malaysia, dan Thailand dengan tingkat produktivitas per pekerja Indonesia pada tahun 2016 sekitar *US\$* 24.900 atau setara dengan Rp 354 juta (asumsi *kurs* Rp 14.200/*US\$*). Tiga besar masih tetap dikuasai Singapura, Malaysia, dan Thailand sejak awal 1990-an. Pada tahun 2016 produktivitas per pekerja Singapura sebesar *US\$* 131.900, Malaysia *US\$* 56.400, dan Thailand sekitar *US\$* 28.300. Menurut data *The Conference Board* dalam *Total Economy Database*, produktivitas per pekerja Indonesia pada 2017 telah menembus *US\$* 24,6 ribu. APO memberikan peringkat Indonesia pada urutan kesebelas dari 20 negara yang produktivitas pekerjaanya baik. Jika dilihat dari sesama negara ASEAN, Indonesia ada di urutan keempat. Sedangkan dari sisi daya saing, Indonesia berada pada posisi ke-36 di antara 137 negara. Adapun di tingkat ASEAN, Indonesia berada pada posisi keempat di antara sembilan negara ASEAN yang tercatat dalam *The Global Competitiveness Report*

2017-2018. Menurut data dari Badan Pusat Statistika (BPS) tahun 2014-2017 menunjukkan adanya peningkatan upah pekerja yang searah dengan peningkatan produktivitas pekerja. Pada tahun 2014 produktivitas di Jawa Barat sebesar 72,07 juta rupiah per tahun, sedangkan pada tahun 2017 angkanya meningkat menjadi 86,91 juta rupiah per tahun.

Berdasarkan *pra survey* yang dilakukan peneliti mengenai produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari hasil produksi atau target dan realisasi jumlah produk yang di hasilkan oleh karyawan mengalami penurunan sebanyak 20%. Dampak akibat terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat membuat produktivitas kerja dari pekerja menurun, tingkat absensi yang tinggi, intensitas kerja yang kurang dan produksi kerja yang sedikit merupakan beberapa hal yang dapat mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan berujung pada kerugian bagi pihak perusahaan. Semakin produktif pekerja maka produktivitas kerja pun dapat meningkat. Data dari ILO tahun 2018 menyebutkan setiap tahun ada 2,78 juta pekerja yang tewas karena kecelakaan di tempat kerja atau penyakit terkait pekerjaan. Dari 374 juta orang yang cedera atau luka atau jatuh sakit tiap tahun akibat kecelakaan kerja. Data dari BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2018 terdapat kasus kecelakaan kerja sebanyak 157.313 kasus. Dampak produktivitas kerja yang menurun dikarenakan *understress* sebagai salah satu faktor dari kelelahan kerja dikarenakan beban kerja yang terlalu rendah kemudian menyebabkan rasa bosan dan kejenuhan dimana data menyebutkan dalam hasil *survey Regus* pada tahun 2012 dilaporkan bahwa tingkat stres kerja di Negara-negara seperti Malaysia mencapai 57%, Hongkong 62%, Singapura 63%, Vietnam 71%, Cina 73%, Indonesia 73%, dan Thailand 75%⁴. Untuk Indonesia mengalami peningkatan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang hanya berada di tingkat 64%. Sementara kelelahan kerja juga berpengaruh pada penurunan produktivitas kerja menurut data dari *International Labour Organization* (ILO) tahun 2016 menyebutkan hampir setiap tahun yaitu 2011-2014 sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Data tersebut menyatakan dari 58.115 sampel dan 32,8% diantaranya atau sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan sedangkan data yang didapat dari Departemen Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Republik Indonesia (Depnakertrans RI) tahun 2016 menyatakan jumlah kecelakaan kerja tahun 2011 terjadi 9.891 kasus, tahun 2012 sebanyak 21.735, tahun 2013 sebanyak 35.917, dan pada 2014 sebanyak 24.910. Lebih dari 65% pekerja di Indonesia datang ke poli klinik perusahaan dengan keluhan kelelahan kerja. Kemajuan suatu negara atau bangsa dapat diukur dan tingkat produktivitasnya. Semakin tinggi produktivitas negara tersebut, maka semakin tinggi pula pertumbuhan ekonominya. Konsep umum produktivitas adalah suatu perbandingan antara *ouput* dan *input*. Produktivitas berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas yang saling mendukung (Budiono, 2008).

Dampak produktivitas kerja terhadap perusahaan harus lebih diperhatikan karena dengan meningkatnya produktivitas, maka akan memperoleh tenaga-tenaga yang produktif dan professional. Produktivitas dan *profesionalisme* yang meningkat akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila produktivitas rendah, maka keterpurukan pada perusahaan kemungkinan akan terjadi (Bagyono, 2005).

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor-faktor berada dalam diri karyawan maupun dari luar karyawan. Menurut Edyun (2012) produktivitas kerja dipengaruhi oleh keahlian, bakat dan tempramen, pendidikan, masa kerja, usia, serta status gizi. Produktivitas kerja setiap orang tidak sama, salah satunya tergantung dari tersedianya zat gizi didalam tubuh. Kekurangan konsumsi zat gizi bagi seseorang dari standar minimum umumnya akan berpengaruh terhadap kondisi kesehatan, aktivitas dan produktivitas kerja, status gizi yang kurang dapat berpengaruh terhadap kinerja tubuh dalam menjalankan fungsinya masing-masing dan dengan keadaan status status gizi yang baik akan sangat mempengaruhi kesegaran fisik dan daya pikir yang baik dalam melakukan pekerjaan (Khosman, 2010).

Produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh masa kerja yang nantinya disebut dengan pengalaman kerja dalam perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan peningkatan hasil produksi yang pencapaiannya dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, bahan, alat, modal, dan yang menjalankan proses produksi yaitu karyawan. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola menjadi pekerja terampil. Tentunya keterampilan seorang karyawan dipengaruhi oleh lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan yang disebut sebagai pengalaman kerja. Selain masa kerja,

usia cukup mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, baik sifat fisiknya maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berusia tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berusia muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron dan Taufik Imran, 2009). Menurut Badan Pusat Statistik penduduk yang berpotensi sebagai modal dalam pembangunan yaitu penduduk usia produktif atau yang berusia 20-64 tahun.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bagian and Di (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan ke arah positif antara status gizi, usia dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja, sedangkan pada penelitian lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Karima, Nursyamsi and Umar (2018) menyebutkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja.

PT X merupakan perusahaan manufaturing yang berkantor pusat di Jl. Mayor Oking Jayaatmaja No. 88 Cibinong Bogor, PT X memproduksi barang-barang seperti gasket yang di jual dan dipasarkan di Indonesia dan luar negeri. Berdasarkan hasil wawancara dan data sekunder yang di dapatkan dari perusahaan terdapat penurunan tingkat *output* hingga 20% setiap bulan yang menunjukkan adanya penurunan tingkat produktivitas kerja masing-masing karyawan. Pada penelitian awal dari 30 karyawan yang di teliti rata-rata produktivitas yang dimiliki <90% dengan standar yang ditetapkan perusahaan adalah 100%. Dampak yang sudah dirasakan para pekerja rata-rata pekerja mengalami kelelahan kerja dimana terlihat dari *absesntisme* masing-masing pekerja. Produktivitas karyawan sangatlah penting untuk memenuhi target maupun penjualan yang ada. Pengukuran produktivitas operator sendiri dilihat dari hasil *output* dan juga target yang akan dicapai setiap bulannya dimana mengacu pada metode yang di tetapkan perusahaan untuk seluruh karyawan yaitu metode *Overall Labor Effectiveness* (OLE) yang berguna untuk mengukur aspek mengukur ketersediaan (*availability*), kinerja (*performance*), dan kualitas (*quality*). Beberapa program telah dibuat untuk meningkatkan produktivitas kerja operator seperti program kebugaran, program stress management berupa konseling kesehatan, promosi jabatan, kenaikan upah kerja maupun pemenuhan asupan gizi operator dengan

pemberian makanan/minuman sehat seperti susu atau snack setiap minggunya. Oleh karena itu menyadari betapa pentingnya produktivitas kerja pada operator maka peneliti tertarik meneliti tentang “Faktor-faktor yang berhubungan dengan Produktivitas kerja operator produksi di PT X tahun 2020.”

1.2 Perumusan Masalah

Produktivitas kerja yang menurun merupakan salah satu dampak akibat dari kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja dimana terlihat dari tingginya absensi dari pekerja maupun berkurangnya produk yang dihasilkan oleh pekerja. Produktivitas kerja operator di PT X berdasarkan hasil wawancara dan data sekunder yang didapatkan mengalami penurunan *output* sebanyak 20% sementara hasil produktivitas kerja per karyawan <90% sementara standar yang dimiliki oleh perusahaan adalah 100%. PT X merupakan perusahaan penghasil gasket yang dijual hingga ke luar negeri apabila produktivitasnya menurun maka akan menghambat penjualan dan pemenuhan target yang harus dicapai setiap bulannya akibatnya pertumbuhan ekonomi dalam perusahaan dapat terganggu. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari faktor *internal* (dari dalam diri pekerja) maupun faktor *external* (dari luar diri pekerja). Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja operator produksi di PT X tahun 2020. Subjek penelitian ini seluruh operator produksi yang memenuhi kriteria dan penelitian ini dilakukan dari bulan April hingga Agustus 2020.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja operator produksi di PT X tahun 2020 ?
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja operator produksi di PT X tahun 2020?
3. Bagaimana gambaran status gizi operator produksi di PT X tahun 2020 ?
4. Bagaimana gambaran usia operator produksi di PT X tahun 2020 ?
5. Bagaimana gambaran masa kerja operator produksi di PT X tahun 2020 ?

6. Apakah terdapat hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja operator produksi di PT X tahun 2020 ?
7. Apakah terdapat hubungan antara usia dengan produktivitas kerja operator produksi di PT X tahun 2020 ?
8. Apakah terdapat hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja operator produksi di PT X tahun 2020 ?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja operator produksi di PT X tahun 2020.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran produktivitas kerja operator produksi di PT X tahun 2020.
2. Mengetahui gambaran status gizi operator produksi di PT X tahun 2020.
3. Mengetahui gambaran usia operator produksi di PT X tahun 2020.
4. Mengetahui gambaran masa kerja operator produksi di PT X tahun 2020.
5. Menganalisis hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja operator produksi di PT X tahun 2020.
6. Menganalisis hubungan antara usia dengan produktivitas kerja operator produksi di PT X tahun 2020.
7. Menganalisis hubungan antara masa kerja operator dengan produktivitas kerja operator produksi di PT X tahun 2020.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Peneliti dapat menerapkan ilmu yang didapat selama masa pendidikan, menambah ilmu di lapangan dan pengalaman dalam membuat penelitian ilmiah tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja operator produksi di PT X.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Memberikan informasi tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja operator produksi di PT X sehingga dapat memberikan informasi seluas-luasnya mengenai faktor produktivitas kerja.

1.5.3 Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini dapat dijadikan referensi terkait dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja operator produksi di PT X.

1.6 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja operator produksi di PT X tahun 2020. Responden penelitian ini adalah seluruh operator produksi yang memenuhi kriteria dengan teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling*. Penelitian ini dilakukan sejak bulan April – Agustus 2020. Penelitian ini dilakukan dikarenakan berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan penulis pada operator produksi PT X diketahui dari data perusahaan mengalami penurunan tingkat *output* hingga 20% setiap bulan yang menunjukkan adanya penurunan tingkat produktivitas kerja masing-masing karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *Cross Sectional*. Pengumpulan data dilakukan melalui data perusahaan dan wawancara terhadap para operator produksi di PT X.