**peranan Pabrik Crumb Rubber PT Karya Sejati Pada Perkembangan
Ekonomi Masyarakat Kelurahan Murung Keramat Kota Kuala Kapuas**

Proposal Skripsi

Pembimbing Akademik : Dra. Hj. Rochgiyanti, M.Si., M.Pd

Disusun Oleh:

ARISANDI

NIM : 1710111310003

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN SEJARAH
JURURSAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
2020**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	2
BAB I	3
PENDAHULUAN.....	3
A. 1.Latar Belakang Masalah.....	3
B. Pembatasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Metode Penelitian	6
G. Tinjauan Penelitian	7
H. Sistematika Penulisan	7
DAFTAR PUSTAKA	10

BAB I

PENDAHULUAN

A. 1.Latar Belakang Masalah

Keberadaan Pabrik Karet (Crumb Rubber) milik PT Karya Sejati yang berada di tengah pemukiman warga Kelurahan Murung Keramat Kecamatan Selat, Kabupaten Kapuas, sangat meresahkan warga. Setiap saat harus menghirup udara tak sedap/enak yang berasal dari pabrik karet. Namun yang paling menyiksa pada saat mata hari sedang terik bau busuk menyengat hingga mencapai dua sampai tiga kilometer dari lokasi pabrik. Warga di sini sejak dulu menyampaikan keluhan ini, baik kepada pihak perusahaan maupun ke pemerintah daerah disini, tapi tidak mendapatkan tanggapan serius.

Buktinya kondisi seperti ini tetap saja tidak ada perubahan.Karet merupakan salah satu komoditi hasil perkebunan yang mempunyai peran penting dalam perekonomian Indonesia karena karet merupakan salah satu komoditi ekspor Indonesia yang cukup besar sebagai penghasil devisa negara di luar minyak dan gas. Dengan melihat kondisi, potensi lahan, industri karet, pasar karet baik dalam negeri maupun luar negeri serta membandingkannya dengan nilai perdagangan karet Indonesia dan dunia, maka sebenarnya Indonesia memiliki peluang yang sangat besar.

Dengan jumlah lahan yang luas tersebut, pasti akan membutuhkan banyak tenaga kerja. Seperti diketahui bersama bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki lahan perkebunan karet terluas di dunia. Pada tahun 2010, Indonesia memiliki luas areal perkebunan karet yakni sekitar 3,6 juta hektar, di mana sebagian besar terdapat di Sumatera dan Kalimantan. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan tersebut, maka secara langsung kebutuhan karet juga meningkat dengan sendirinya sesuai kebutuhan manusia. Peningkatan tersebut juga sejalan dengan pertumbuhan industri otomotif, kebutuhan rumah sakit, alat kesehatan dan keperluan rumah tangga dan sebagainya. Diperkirakan untuk masa yang akan datang kebutuhan akan karet akan terus meningkat. Tentu hal ini akan menjadi peluang yang baik bagi Indonesia mengeksport karet dan hasil olahan industri karet yang ada di Indonesia ke negara-negara lainnya. Permintaan akan produksi karet selain dipengaruhi oleh bahan baku, juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang mengolahnya. Tenaga kerja yang mengolah karet menjadi crumb rubber harus memiliki produktivitas yang tinggi agar dapat memenuhi permintaan karet.

Menurut Simanjuntak (1985), produktivitas mengandung pengertian filosofis dan kuantitatif. Secara filosofis produktivitas mengandung arti pandangan

hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang ingin dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu. Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2008:12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Dalam era pembangunan sekarang ini manajemen di bidang sumber daya manusia juga mengalami kemajuan yang pesat. Karena itulah perlunya diadakan perencanaan dan pembangunan yang baik terhadap sumber yang ada, khususnya sumber daya manusia untuk masa sekarang maupun yang akan datang. Menurut Simanjuntak (1985), sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi.

Dalam hal ini SDM dicerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah yang serius untuk mendapatkan perhatian. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada baik buruknya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Agar suatu perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan maka kontinuitas kerja karyawan harus selalu dapat dipertahankan.

Dalam hal ini karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi harus dipertahankan. Untuk dapat mengatasi hal tersebut perusahaan harus mempunyai cara agar dapat membangkitkan semangat kerja dan efisiensi kerja antar karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan membuat peraturan-peraturan agar para karyawan dapat mematuhi dan disiplin dalam bekerja, Lingkungan kerja ini tidak hanya lingkup dari fisik bangunan tetapi meliputi juga hubungan atau interaksi antara pimpinan dengan karyawan serta karyawan dengan karyawan yang lain sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik.

Tenaga kerja adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Tenaga kerja juga selalu disebut sebagai human capital, yang artinya tenaga kerja adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan. Sebagai modal terpenting, fungsi dan peran pekerja selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif. Sebab, bila para tenaga kerja tersebut tidak produktif dan tidak efisien, maka pekerja tersebut mungkin tidak lagi menjadi modal terpenting, tapi menjadi beban buat perusahaan.

Menurut Rivianto (1995) pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja seperti upah tenaga kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, usia, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim

kerja, teknologi sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Tingkat pendidikan, upah, jumlah tanggungan, usia dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini.

Dengan demikian jelaslah, bahwa tingkat pendidikan, upah, jumlah tanggungan, usia dan pengalaman kerja mempunyai peranan 5 yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu dari segi psikologi kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya seseorang bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya, dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga akan dapat menciptakan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, faktor beban tanggungan juga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, apabila beban tanggungan seperti jumlah keluarga dan kebutuhan pegawai banyak, maka tingkat produktivitas kerja pegawai tersebut akan meningkat karena termotivasi untuk memenuhi kebutuhan beban tanggungan hidupnya seperti jumlah keluarga pegawai tersebut dengan cara meningkatkan produktivitas pegawai tersebut sehingga kebutuhan hidup mereka dapat terpenuhi melalui upah yang di terima pegawai dari perusahaan.

B. Pembatasan Masalah

Penelitian tugas akhir ini dilakukan dengan batasan masalah :

1. Indikator dari variabel produktivitas karyawan adalah besar/ kecilnya output yang dihasilkan dan waktu kerja yang dibutuhkan dalam pengerjaan.
2. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, hubungan karyawan.
3. Indikator komunikasi dalam penelitian ini adalah budaya, kelompok, pendidikan, situasi.
4. Indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah gaji, insentif, fasilitas.
5. Data yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian diambil pada bulan Mei – Juli

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh upah tenaga kerja, masa kerja, tingkat pendidikan, usia, dan jumlah tanggungan terhadap produktivitas tenaga kerja di industri pengolahan karet di Kota Kuala Kapuas.
2. Faktor mana yang lebih dominan antara upah tenaga kerja, masa kerja, tingkat pendidikan, usia, dan jumlah tanggungan terhadap produktivitas tenaga kerja di industri pengolahan karet di Kota Kuala Kapuas.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah

Untuk mendeskripsikan seberapa besar pengaruh upah tenaga kerja, masa kerja, tingkat pendidikan, usia, dan jumlah tanggungan terhadap produktivitas tenaga kerja di industri pengolahan karet di Kota Kuala Kapuas.

Untuk mendeskripsikan faktor mana yang lebih dominan antara upah tenaga kerja, masa kerja, tingkat pendidikan, usia, dan jumlah tanggungan terhadap produktivitas tenaga kerja di industri pengolahan karet di Kota Kuala Kapuas.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sumbangan pikiran bagi pemimpin perusahaan dalam menerapkan kebijakan dalam menilai produktivitas tenaga kerja.

Bagi Peneliti Lain yang ingin melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang, hasil ini dapat memberikan inspirasi mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Bagi penulis sendiri, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman di dunia kerja yang sesungguhnya dan sebagai gambaran sampai dimana teori - teori yang penulis terima di bangku kuliah bila diterapkan di lapangan atau perusahaan.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Kapuas, Propinsi Kalimantan Tengah. Alasan pemilihan lokasi adalah:

lokasi ini merupakan sentra produksi;

adanya pabrik pengolahan karet/eksportir di ibukota kabupaten Kapuas, yang merupakan lembaga pemasaran tertinggi sebagai objek penelitian; dan

daerah ini potensial untuk perkebunan karet dan akhir-akhir ini terus dikembangkan oleh pihak pemerintah daerah, seperti adanya subsidi bibit karet dan pupuk. Penentuan Sampel Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu suatu cara penelitian untuk memperoleh fakta dan keterangan tentang sesuatu yang ingin diteliti, baik dengan sensus maupun dengan sampel (Nazir, 1988). Penelitian ini dilakukan dengan sampel, meliputi sampel rumah tangga yang berusahatani karet di desa dan sampel lembaga pemasaran di tingkat desa, kecamatan, dan kabupaten yang terlibat dalam pemasaran karet rakyat. Desa dan kecamatan sampel dipilih secara purposive berdasarkan jaraknya terhadap industri pengolah hasil/eksportir, dengan pertimbangan bahwa jauh dekatnya lokasi petani terhadap industri pengolah hasil sangat menentukan saluran, struktur, perilaku dan penampilan pasar karet rakyat di Kabupaten Kapuas.

G. Tinjauan Penelitian

Perkembangan PT. Karya Sejati Perusahaan pengolahan karet ini terletak di kelurahan Murung keramat kecamatan selat kuala Kapuas 73512. Perusahaan ini mengelola karet mentah menjadi karet yang siap untuk diolah menjadi barang lain. Perusahaan ini membeli karet dari para pedagang yang membelinya dari para petani karet. Karet yang dibeli tersebut diolah dengan menggunakan mesin pemotong setelah itu akan dimasukkan dalam mesin besar untuk dibentuk lembaran yang akan dijemur setelah itu lembaran yang sudah kering dimasukkan lagi ke dalam alat untuk dibuat menjadi seperti dodol kemudian dipres menjadi bentuk kubus yang siap untuk dikemas dan dikirim.

Perusahaan ini sejak 1 juli 2007 sampai 17 november 2010 telah melakukan 173 pengiriman ke luar negeri. Hasil data tersebut perusahaan ini telah memiliki 21 perusahaan pembeli produk karetnya

H. Sistematika Penulisan

Bab I sebagai awal penulisan berisikan pendahuluan untuk pembahsan masalah, pada bagian ini dibahas tentang alasan pemilihan judul dan latar belakang masalah, pembatasan masalah tujuan penelitian rumusan masalah metode penelitian tinjauan Pustaka sistematika penulisan dan bahan bahan digunakan dalam sebagai sumber kajian dalam penulisan

Bab II membahas gambaran umum dari peranan pabrik crumb rubber PT Karya sejati terhadap perkembangan ekonomi masyarakat kelurahan murung keramat kota kuala Kapuas diantaranya yaitu letak geografis dan pengurus didalam perusahaan serta masyarakat yang berada di kuala Kapuas

Bab III mengungkapkan perkembangan peranan pabrik crumb rubber PT Karya sejati terhadap perkembangan ekonomi masyarakat kelurahan murung keramat kota kuala Kapuas

DAFTAR PUSTAKA

Simanjuntak, Payaman. 1985. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, FE UI : Jakarta.

Ravianto, J. 1995. Produktivitas dan Manajemen Mutu. Jakarta: Erlangga

Moh. Nazir. 1988. Metodologi Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sinungan (2008:12)