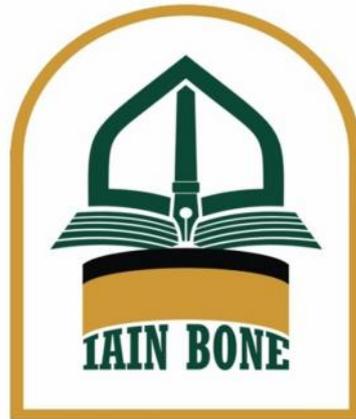


**ANALISIS PRODUKTIFITAS KERJA DALAM MENINGKATKAN
PENDAPATAN KARYAWAN (Studi pada PABRIK Gula Arasoe)**



SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

IAIN BONE

Oleh:

YUNISA YANTI

NIM. 01.14.3284

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**

BONE

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YunisaYanti

NIM : 01143284

Jenjang : (S1)

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bone

menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku demikian pula skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Bone, 3 Juni 2020

Penyusun,

YUNISA YANTI
NIM. 01.14.3284

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah meneliti dan mengoreksi dengan seksama skripsi:

Nama : Yunisa Yanti
NIM : 01143284
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bone

Yang dengan berjudul:

***“Anlisis Produktifitas Kerja Dalam Meningkatkan Pendapatan Karyawan
(Study Pada Pabrik Gula Arasoe)”***.

Pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat – syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk *dimunaqasyahkan*.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat diproses selanjutnya.

Bone, 17 Februari 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

ISMAIL KERI, S. AG., MH.

NIP: 1972101019990310004

MUNAWARAH, S.PD..M.PD

NIP: 198504292015032004

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul *Analisis Produktifitas Kerja Dalam Meningkatkan Pendapatan Karyawan (Study Pada Pabrik Gula Arasoe)* yang disusun oleh Saudari Yunisa Yanti, NIM. 01143284, Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bone, telah diujikan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Rabu, 17 Februari 2021M bertepatan dengan tanggal 05 Rajab 1442 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam.

Watampone 17 Februari 2021

05 Rajab 1442 H

DEWAN MUNAQISY

Ketua	: Dr. Syaparuddin, S.Ag., M.SI.	(.....)
Sekretaris	: Ismail Keri, S. Ag., MH.	(.....)
Pembimbing I	: Ismail Keri, S. Ag., MH.	(.....)
Pembimbing II	: Munawarah, S.Pd.,M.Pd	(.....)
Munaqisy I	: Haslindah, SE., M.Si.	(.....)
Munaqisy II	: Rini Idayanti, M.E.I	(.....)

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Bone

Dr. Syaparuddin, S.Ag., M.SI.
NIP. 196812202003121003

ABSTRAK

“Analisis Produktivitas Kerja Dalam Meningkatkan Pendapatan Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula Arasoe)”

YUNISA YANTI

01143284

Skripsi ini membahas tentang “*Analisis Produktivitas Kerja Dalam Meningkatkan Pendapatan Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula Arasoe)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis produktivitas dan pendapatan karyawan diusaha pabrik gula arasoe. Untuk mengetahui pelaksanaan analisis produktifitas ekonomi islam.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualiatatif yang di dukung dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Hasil wawancara dengan narasumber akan dijadikan jawaban dari rumusan masalah yang ada. Produksi gula ini belum dapat memenuhi kebutuhan dalam negeri, sedangkan potensi permintaan gula dalam negeri masih relative tinggi.

Penelitian ini dilaksanakan di pabrik Gula Bone, Desa Arasoe Kecamatan Cina Kabupateng Bone. Penelitian ini berlangsung pada bulan juni 2019 sampai dengan juli 2019. Hasil penelitian menunjukkan pada masa tanam yang optimal untuk tanaman tebu baru (plant cane) pada September, Oktober dan Desember, sedangkan tebu ratoon pada November. Kategori tanam terdiriatas tebu baru dan ratoon.

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian sejarah yaitu kritik sumber, interpetasi, historiografi. Teknik pengumpulan data penelitin menggunakan data yang berupa data tertulis dan dokumen berupa foto, arsip, dan sumber lisan dari hasil wawancara.

Hasil penelitian ini adalah tanggal 6 Desember 1973 ditetapkan pendirian perusahaan Umum (Perum) Gula Bone sesuai penetapan Presiden Republik Indonesia dengan dasar peraturan pemerintah RI No. 47/tahun1973. Selanjutnya pada tanggal 13 Desember 1974 diputuskan pembubaran perum Gula Bone dan penetapan status perseroan (persero) Eks. Perusahaan Negara perkebunan (PNP) XX dan dilaksanakan pembentukan PT. Perkebunan XX (Persero) pada awal bulan mei 1981.

Pabrik Gula Bone diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada Tanggal 15 Oktober 1975 pada saat melaksanakan gilingan perdana. Tanggal 25 September 1991 Pabrik Gula Bone menjadi unit produksi dari PT.Perkebunan XXXII. Tanggal 9 Mei 1994 diadakan restrukturisasi PTP. PTP XXXII (Persero) digabung dengan PTP XXVII (Persero) dan PT. Bina Mulia Ternak menjadi PTP XXXII (Persero) Group dengan PTP XXXII sebagai induknya. Tanggal 22 april 1996 nama PTP XXXII (Persero) Group diubah menjadi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero). Demikian kronologi Sejarah keberadaan Pabrik Gula Arasoe.

Kata Kunci : *Pendapatan, Kerja Karyawan, Produktivitas*

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah Rabb alam semesta, pemangku langit dan bumi, pengatur seluruh makhluk, yang memberikan anugrah betapa indah hidup dengan ajaran-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurah atas junjungan Nabi besar Muhammad SAW, seluruh keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas anugerah yang tiada terkira berupa kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menuangkan sebuah karya kecil yang berjudul “*Analisis Produktivitas Kerja Dalam Meningkatkan Pendapatan Karyawan (Study Kasus Pada Pabrik Gula Arasoe)*” sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone.

Banyak hambatan yang menimbulkan kesulitan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, namun berkat bantuan serta dorongan dari berbagai pihak akhirnya kesulitan-kesulitan yang timbul dapat teratasi. Untuk itu suatu kewajiban bagi penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan ikhlas, serta penghargaan yang setinggi-tingginya, terutama kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Muh.Arasdan Ibunda Sanatang yang senantiasa mengiringi penulis dengan kasih sayang, mendoakan serta memberikan dukungan, baik moral maupun spiritual dengan tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Semoga Allah melimpahkan rezeki dan kesehatan kepadanya, melindungi kedua orang tuaku. Amiin

2. Prof. Dr. A. Nuzul, SH., M. Hum. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone, Dr. Nursyirwan, S.Ag., M.Ag. selaku wakil ketua bidang akademik dan pengembangan lembaga, Dr. Abdullahana, S.Ag., M.HI. selaku wakil ketua bidang administrasi umum, perencanaan dan keuangan, Drs. Aminullah, M.Pd. selaku wakil ketua bidang kemahasiswaan dan kerjasama beserta seluruh staf yang senantiasa berupaya meningkatkan kualitas mahasiswa.
3. Dr. Syaparuddin, S.Ag., M.SI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bone beserta stafnya yang telah membantu kelancaran proses penyelesaian studi penulis.
4. Dr. Abdul Rahim, S.Ag., M.Ag, selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone beserta stafnya yang telah membantu kelancaran proses penyelesaian studi penulis.
5. Ismail Keri, S.AG. MH selaku Pembimbing I dan Munawwarah, S.Pd.,M.Pd selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya serta membagikan ilmunya dalam memberikan pengarahan dan bimbingan pada penulisan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan ketulusan. Sungguh berharga ilmu dan pengalaman yang beliau berikan selama proses bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas segala bimbingannya, terima kasih atas segala perhatian dan ketulusannya semoga Allah Swt membalas atas segala jasa-jasanya yang diberikan kepada penulis.
6. Kepala dan seluruh Staf Perpustakaan IAIN Bone yang telah memberikan bantuan dan pelayanan peminjaman buku dan literatur yang dijadikan sebagai referensi dalam penyusunan skripsi ini.
7. Para dosen dan asisten dosen serta seluruh staf, yang senantiasa berupaya meningkatkan kualitas mahasiswa di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone.

8. Terima kasih kepada Bapak Andi Arwan A.P. selaku sekretaris perusahaan pabrik Gula Arasoe yang telah memberikan waktu luang dan membantu dalam melakukan proses pengumpulan data.
9. Terima kasih kepada para karyawan Pabrik Gula Arasoe yang telah memberikan waktu luang dan membantu dalam melakukan proses pengumpulan data.
10. Teman-teman seperjuangan yang telah membantu, khususnya kepada Sudarni, Rismawati, Hilda Hediati Syahrial, Alfiah Nur Rachmanserta teman-teman Ekonomi Syariah kelompok 10 dan kelompok lain angkatan 2014 yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Hanya kepada Allah Swt penulis memohon balasan. Semoga semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini mendapatkan pahala yang setimpal. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan selaku manusia biasa yang kapasitas ilmunya masih minim. Oleh karena itu, penulis harapkan masukan dan kritikan yang bersifat konstruktif untuk perbaikan selanjutnya. Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membaca terutama bagi peneliti selanjutnya.

Wassalamu'Alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Bone, 3 Juni 2020

Penyusun,

YUNISA YANTI
NIM. 01143284

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENEGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TRANSLITERASI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Peneliti	4
D. Ruang Lingkup Peneliti	5
E. Sistematika Pembahasan	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Kajian Peneliti Sebelumnya	7
B. Kajian Teoritis	9
C. Kerangka Fikir	25

BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis dan Pendekatan Peneliti	27
B. Lokasi dan Waktu Peneliti	28
C. Data dan Sumber Data	28
D. Subjek dan Objek Penelitian	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN	32
A. Hasil Penelitian	32
B. Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Gula Bone	42
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
C. Implikasi	55
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 DaftarInforman

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Fikir

Gambar 1.2 Administratur

DAFTAR TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987 sebagai berikut:

1. Konsonan

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	Be
ت	ta	t	Te
ث	ṡ	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	Je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	De
ذ	zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	Er
ز	zai	z	Zet
س	sin	s	Es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṡad	ṡ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṡa	ṡ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	gain	G	Ge
ف	fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
هـ	ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (´).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>Fathah</i>	A	a
اِ	<i>Kasrah</i>	I	i
اُ	<i>Ḍammah</i>	U	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	<i>Fathahdan yā'</i>	Ai	a dan i
اَوّ	<i>Kasrahdan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ...اَ...اَ...	<i>Fathahdan alif'atauyā'</i>	ā	a dan garis di atas

ع	<i>Kasrah danyā'</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>Dammahdan wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قِيلَ مَاتَ: qīla

يَمُوتُ: yamūtu

1. Tā' marbūṭah

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-aṭfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

2. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

Jika huruf ع ber-*tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī. Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

3. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

4. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْغُ : *al-nau'*

5. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu

rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

6. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

بِاللهِ *billāh* دِينُهُ *dīnullāh*

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	=	<i>subḥānahū wa ta‘ālā</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>‘alaihi al-salām</i>
H	=	Hijrah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	=	Wafat tahun
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli ‘Imrān/3: 4
HR	=	Hadis Riwayat
t.d.	=	Tidak ada data penerbit
t.t.	=	Tidak ada tempat penerbitan
t.p.	=	Tidak ada nama penerbit
t.th.	=	Tidak ada tahun penerbitan
dkk.	=	Dan kawan-kawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi sendiri merupakan proses jangka panjang dalam peningkatan pendapatan perkapita dengan jalan mengolah kekuatan ekonomi potensial menjadi kekuatan riil melalui penanaman modal, penggunaan teknologi, penambahan pengetahuan, peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan dan manajemen. Tujuan utama setiap negara yang sedang membangun diarahkan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya.

Faktor penentu keberhasilan pembangunan salah satunya adalah pelaksana pembangunan itu sendiri yaitu para pekerja khususnya dan seluruh penduduk Indonesia pada umumnya. Indonesia sebagai negara berkependudukan terbesar kelima di dunia, yang berarti merupakan negara-negara yang memiliki sumber daya manusia yang besar. Di ekonomi sumber daya manusia juga memberikan perhatian pada struktur upah (termasuk upah minimal) dan serikat kerja salah satunya adalah pendapatan. Dimana struktur pendapatan akan mempengaruhi pertumbuhan perekonomian.¹

Menurut Sumardi dan Ever kebijaksanaan ekonomi selalu ditunjukkan selain untuk meningkatkan pendapatan juga untuk mempertinggi kesejahteraan dalam artian yang luas. Kegiatan pembangunan ekonomi selalu dipandang sebagai seluruh usaha pembangunan yang dijalankan oleh masyarakat. Pembangunan ekonomi meliputi usaha suatu masyarakat untuk mengembangkan

¹I Wayan Subagiarta, *Sumber Daya Manusia* (Jember: FE UNEJ, 2006), h. 10.

pkegiatan ekonomi dan mempertinggi tingkat pendapatan. Pendapatan yang rendah menyebabkan tingkat konsumsi yang dilakukan masyarakat juga rendah. Usaha masyarakat bersama–sama dengan pemerintah untuk mengembangkan aktivitas ekonomi guna meningkatkan pendapatan.²

Pemenuhan kebutuhan manusia yang tidak terbatas, manusia dituntut untuk berusaha secara maksimal guna memenuhi kebutuhannya yang merupakan syarat kelangsungan hidup. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus beraktivitas yang disebut bekerja. Dengan bekerja manusia dapat memperoleh pendapatan untuk mencukupi kebutuhan diri sendiri dan juga keluarga. Menurut Suparmoko pendapatan nasional merupakan pengukur bagi tinggi rendahnya tingkat hidup atau kemakmuran suatu masyarakat yang secara kuantitatif tingkat hidup masyarakat ditentukan oleh pendapatan perkapita. Pendapatan perkapita adalah seluruh pendapatan dibagi jumlah seluruh penduduk. Jadi meningkatnya kesejahteraan masyarakat dapat diukur dengan tinggi rendahnya pendapatan riil perkapita.

Keberadaan industri atau pabrik pada setiap daerah akan membawa perubahan terhadap kehidupan masyarakat sekitarnya. Dimana perubahan kehidupan ini akibat dari meningkatnya kegiatan sosial maupun kegiatan ekonomi dari masyarakat disekitar pabrik, tidak terkecuali pula jika industri atau pabrik tersebut adalah pabrik gula. Indonesia yang merupakan negara agraris, lebih dari tiga abad yang lalu telah berdiri puluhan pabrik gula. Pabrik gula merupakan Agen pengembangan atau *agent of development* terhadap

²LB. Mantra, *Demografi Umum* (Yogyakarta: Pusat Belajar, 2007), h. 84.

peningkatan kegiatan ekonomi, sosial dan lain-lain pada masyarakat yang berada di sekitar pabrik.

Berdirinya Pabrik Gula Bone (PGB) yang berada di Desa Arasoe Kecamatan Cina Kabupaten Bone ini juga memberikan kontribusi guna meningkatkan kegiatan ekonomi masyarakat disekitar. Adanya Pabrik Gula Bone telah membuka lapangan kerja bagi penduduk setempat, menambah pendapatan rata-rata penduduk dan memberikan sumbangsih bagi pendapatan daerah Kabupaten Bone. Pabrik juga membutuhkan bahan baku tebu yang melibatkan tenaga kerja untuk menanam dan menebang tebu.

Masyarakat yang berada di sekitar Pabrik Gula Bone Arasoe memiliki ragam usaha diantaranya bekerja sebagai karyawan pabrik, buruh pabrik, pedagang atau pertokoan, pemilik kos atau kontrakan, sopir angkutan tebu, dan juga transportasi (misalnya, oto dompok dan sopir angkutan umum). Dengan begitu tingkat pendapatan yang diperoleh masyarakat sekitar Pabrik Gula Bone (PGB) Arasoe ini pun berbeda antar keluarga satu dengan keluarga lainnya. Dengan adanya perbedaan tingkat pendapatan ini maka menimbulkan pengaruh pada kesejahteraan kehidupan masyarakat.

Masyarakat dengan pendapatan lebih dari cukup, keluarganya cenderung mampu untuk memenuhi kebutuhannya secara berlebih, namun di lain pihak masyarakat dengan pendapatan cukup, hanya mampu memenuhi kebutuhan dasar keluarganya. Perbedaan tingkat pendapatan masyarakat ini dapat dilihat atau dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pendidikan kepala keluarga, curah jam kerja, masa kerja dan jumlah anggota keluarga yang bekerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan permasalahan yang dibahas di dalam penelitian ini yaitu tingkat produksi pendapatan masyarakat terhadap pabrik gula bone (PGB) di Desa Balieng Toa Kecamatan Sibulue Kabupaten Bone. Dari masalah pokok tersebut dapat dibagi kedalam sub masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tingkat Produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula Bone (PGB) Arasoe ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis dapat menentukan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan pada pabrik gula bone (PGB) Arasoe.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan ilmiah

Secara ilmiah, hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi di kontribusi terhadap perkembangan ilmu oengetahuan teruta yang berkaitan dengan produktifitas kerja karyawan di Pt.Perkebunan Nusantara XIV.

b. Kegunaan Praktis

Secara praktis, yakni sebagai bahan masukan terhadap pengusaha untuk bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan atau keputusan dalam produktifitas kerja.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif yang dilakukan terhadap perusahaan PT.Perkenbunan Nusantara XIV Pabrik Gula Bone. Tujuan peneliti adalah untuk mendiskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan pabrik gula arasoe. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai sistem pabrik gula bone.

E. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini terdiri dari lima bab, untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi skripsi ini, maka akan memberikan gambaran secara umum berupa garis-garis besar isi skripsi.

Bab pertama, akan membahas tentang latar belakang hingga penulis memilih judul ini, selanjutnya merumuskan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua dalam penulisan ini membahas mengenai kajian pustaka yang meliputi kajian penelitian kajian terdahulu, kajian teoritis dan kerangka fikir.

Bab ketiga, dibahas mengenai tata cara penulisan atau metode yang digunakan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Mulai dari persiapan penelitian sampai tahap penyelesaian penulisan yang didalamnya berisi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, data dan sumber data, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab ke empat, sebagai inti dari penulisan penelitian ini didalamnya berisi hasil penelitian yang dijabarkan kedalam pembahasan yaitu: berupa jawaban dari pernyataan atau masalah yang telah diajukan pada bagian rumusan masalah. Pada

bagian pembahasan, hasil penelitian yang telah ditampilkan sebelumnya diuraikan, dibahas sesuai dengan kajian pustaka yang telah ditentukan pada bab II pada analisis dengan menggunakan teknik atau alat analisis yang telah ditentukan pada bab III.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian Sebelumnya

Kajian Penelitian Sebelumnya merupakan hasil penelitian tedahulu yang memiliki kesamaan topik dan berguna untuk mendapatkan gambaran bahwa penelitian yang dilakukan bukan merupakan plagiat.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis membutuhkan literature yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam penelitian. Literature yang dimaksud adalah sumber bacaan yang berupa karya ilmiah dalam bentuk skripsi yang telah ada sebelumnya.¹

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE ANALISA	HASIL
1	Handar Husain (2019)	Analisi Standarisasi Produksi Atas Total Quality Control (TQC) Pada PTPN XIV Pabrik Gula Camming Di Kabupaten Bone	Anilisis deskriptif kuantitatif	Hasil yang didapat yaitu: PTPN XIV pabrik gula camming di kabupaten bone penting untuk mempertahankan kualitas produksi (Quality Control) dengan menggunakan standarisasi yang

¹Handar Husain, *Analisis Standarisasi Produksi atas Total Quality Control (TQC) Pada PTPN XIV Pabrik Gula Camming di Kabupaten Bone* (Skripsi, Program Strata 1 : Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019) h, 3

				efisien dan efektif.
2	Jamaluddin (2013)	Standarisasi Biaya Produksi Terhadap Total Quality Control Pada PTP. Pabrik Gula Takalar	a.survey lapangan b.data primer c.data sekunder d.wawancara	Hasil penelitian adalah semakin besar standar biaya produksi maka semakin besar pula keuntungan yang diperoleh jadi standarisasi biaya produksi berpengaruh terhadap total quality control. ²
3	Andi Yuliana (2018)	Menganalisis Kinerja Keuangan Berdasarkan Rasio Profitabilitas Dan Rasio Likuiditas Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Di Kabupaten Bone	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian yaitu: penelitian tersebut jelas memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis karena di didalamnya juga membahas tentang pabrik gula, letak perbedaan dimana penelitian hanya focus pada

²Jamaluddin, *Standarisasi Biaya Produksi Terhadap Total Quality Control pada PTP. Pabrik Gula Takalar* (Skripsi, Program Strata 1 Universitas Negeri Makassar, 2013), h.15

				laporan keuangan khususnya neraca dan laporan laba rugi PT.Perkebunan Nusantara XIV (Persero) pabrik gula camming di kabupaten bone. ³
--	--	--	--	--

B. Kajian Teoretis

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan rasio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Indikator produktivitas meliputi: sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan social, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berkarir.⁴

Produktivitas adalah suatu konsep yang menunjang adanya keterkaitan hasil kerja dengan sesuatu yang dibutuhkan untuk mengasilkan produk dari tenaga kerja. Sedangkan, menurut *muchdarsyah* “produktivitas adalah

³Andi Yuliana, *Pt Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Di Kabupaten Bone* (Skripsi, Program Strata 1 Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), h. 20

⁴Soekartawi, *Faktor-Faktor Produktifitas* (Jakarta:Salembang 4,2002), h.132.

hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya, misalnya produktivitas ukuran efisien produktif suatu hasil perbandingan antara hasil keluran dana masukan”.

Produktifitas karyawan adalah hasil keluaran yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas kerja tertentu selama periode waktu tertentu. Hal itu berarti produktivitas seorang karyawan didentik dengan hasil upayah dalam menjalankan tugasnya. Faktor penentu produktivitas adalah:

a. Modal fisik

Jika pekerja bekerja dengan peralatan dan struktur (fasilitas dasar) yang lebih banyak/ modern/lengkap, maka output yang mereka produksi juga akan lebih baik.

b. Modal manusia

Jika pekerja lebih terdidik, maka mereka akan berproduksi lebih banyak.

c. Pengetahuan teknologi

Jika pekerja memiliki akses teknologi yang lebih canggih, produksi mereka juga akan lebih besar.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa, produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran dan hasil masukan. Keefektifan ini dilihat dari beberapa factor masukan yang dipakai di bandingkan dengan hasil yang dicapai. Sedangkan, produktivitas kerja yaitu jumlah produksi yang dihasilkan dalam waktu tertentu.

2. Unsur-unsur dalam penilaian produktivitas kerja

Di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah:

a. Semangat kerja

Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini di tunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upayah untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai. Untuk menilai semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.⁵

b. Cara kerja

Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

c. Hasil kerja

Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh dari pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas—tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi diatas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif didalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

⁵Sudarman Towelu, *Ekonomi Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo, 2001), h.3

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan di peroleh hasil kerja yang memuaskan.⁶

3. Pengukuran produktivitas tenaga kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sebagaimana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mengasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat diukur adalah:

- a. Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi:
 - 1) Kecepatan waktu kerja
 - 2) Penghematan waktu kerja
 - 3) Kedisiplinan waktu kerja
 - 4) Tingkat absensi
- b. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah

⁶Anreas, *Produksi, Komsumsi dan Distribusi* (Yogyakarta:STIB-YKPN, 2014), h.12

karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal hal berikut:

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
- c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
- d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain
- e. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain

Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a. *Physical productivity* adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.
- b. *Value productivity* adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar.⁷

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu kegunaan waktu dan hasil kerja atau out put. Berdasarkan pendapat diatas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu:

1. Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian target, ketetapan waktu, ketetapan masuk kerja.

⁷Basrowi dan suwandi, *Mamahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008),h.2

2. Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.
- c. Metode untuk meningkatkan produktivitas
1. Investasi mesin untuk mengganti tenaga manusia diganti ataupun ditambah mesin baru.
 2. Upayah yang diarahkan pada penentuan dan penerapan metode kerja yang paling sesuai.
 3. Menghilangkan praktek-praktek yang tidak produktif.
 4. Metode-metode personalia yang dapat digunakan untuk memanfaatkan secara lebih efektif SDM dari suatu perusahaan. Antara lain:
 - a. Seleksi: pemilihan tenaga kerja baru dan penganturan tenaga kerja lama pada tempat yang sesuai .
 - b. Pengadilan tenaga kerja: pengadaan jumlah kerja disesuaikan dengan keterampilan,
 - c. Penyempurnaan struktur organisasi: untuk menyelesaikan kerja.
 - d. Pengembangan SDM diklat: pertumbuhan produktivitas yang continue
 - e. Motivasi.⁸
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja
- Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:
- a. Pelatihan

⁸mudrajad Kuncuro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta:Erlangga, 2009), edisi 3, h. 148

Latihan kerja dimasukkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai perlengkapan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan di ikut sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin menjaling dalam mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan dengan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dala proses produksi, sehingga akan berpengaruh dalam produktivitas kerja.⁹

⁹ Sugiono *Metode Penelitian bisnis* (Bandung: Alfabeta CV, 2013), h. 430

Adapun Tiffin dan Cormich, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social dan keluarga.

Sedangan faktor –faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terhadap adalah:

- a. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerja sama dengan sesame manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
- b. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai manusia.
- c. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik, bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

5. Faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja
 - a. Pekerja yang menarik.
 - b. Upah yang baik.
 - c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
 - d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan.
 - e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik.
 - f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan.
 - g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
 - h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.
 - i. Kesetiaan pemimpin pada diri sipekerja.
 - j. Disiplin kerja yang keras.

2. Pendapatan karyawan

a. Pengertian pendapatan

Pengertian pendapatan adalah dalam pertumbuhan suatu pendapatan indikator yang penting dari penerimaan pasar dari sebuah produk dan jasa perusahaan tersebut. Pertumbuhan pendapatan yang secara konsisten, serta pertumbuhan keuntungan, dianggap penting bagi perusahaan yang dijual kepada publik lewat saham untuk menarik invest dan uang yang diterima seseorang atau bisnis sebagai imbalan setelah mereka menyediakan barang, jasa, atau modal melalui modal investasi dan digunakan untuk mendanai pengeluaran pengeluaran sehari-hari.¹⁰ Bagi kebanyakan orang, pendapatan

¹⁰Mahyu Dani, *Pengaruh Pendapatan Terhadap Tingkat Komsumsi Pendapatan Karyawan*, (Jurnal Ekonomika Bireuenac, Vol.IV), h.7-9.

paling sering diterima dalam bentuk upah atau gaji. Untuk mendapatkannya tentu harus melakukan sesuatu terlebih dahulu. Misalnya seperti bekerja diperusahaan, nantinya perusahaan akan membayar dengan uang. Dalam bisnis, pendapatan dapat berujud pada sisa pemasukan perusahaan setelah membayar semua biaya dan pajak. Pendapatan tidak akan diterima karena perusahaan juga harus membayar pajak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain menerima pendapatan dari upah bekerja, seseorang juga bisa mendapatkan pendapatan saat ia melakukan investasi kedalam aset keuangan seperti saham, obligasi dan real estate. Pendapatan adalah harus khas masuk bruto dari manfaat ekonomi yang timbul dari aktifitas normal perusahaan selama satu periode bila arus masuk tersebut mengakibatkan kenaikan akuitas, yang tidak berasal dari kontribusi penanaman modal.

Pendapatan memiliki banyak definisi dalam pengertiannya. Definisi pendapatan menurut ilmu akuntansi dikemukakan oleh beberapa ahli dan literature, menurut Russel Suanburd pendapatan adalah pemasukan dari penjualan produk dan pelayanan. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia, pendapatan adalah penghasilan yang timbul dari aktifitas perusahaan yang biasa yang dikenal dengan sebutan yang berbeda seperti penjualan.¹¹

Pendapatan adalah merupakan suatu hasil yang diperoleh dari hasil kerja, hasil dari pencarian usaha, hasil dari penjualan faktor-faktor produksi. Tingkat pendapatan bisa diartikan merupakan nilai hasil dari jasa-jasa yang dihasilkan suatu perekonomian dalam yang di hitung dengan

¹¹Dedi Mulyadi *Ekonomi Pembangunan* (Karawang: Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa, 2003), h. 20

menggunakan tiga cara pendekatan yaitu: pertama dengan metode pendekatan produksi, kedua metode pendekatan pendapatan, ke tiga metode pendekatan pengeluaran. Masing-masing metode tersebut menghasilkan nilai pendapatan yang berbeda-beda.

Metode produksi pendapatan dapat dihitung dengan cara menjumlahkan nilai tambah yang dihasilkan selama periode tertentu, metode pengeluaran adalah cara menentukan pendapat dengan menjumlahkan nilai yang diciptakan oleh faktor-faktor yang dimiliki, metode pendapatan, bahwa pendapatan dihitung dengan menjumlahkan pendapat yang digunakan dalam barang dan jasa. Tingkat pendapat menunjukkan tingkat kegiatan ekonomi yang dicapai pada suatu tahun tertentu. Perubahan tingkat pendapatan dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu, perubahan tingkat ekonomi dan perubahan harga-harga. Pengaruh dari faktor yang kedua disebutkan karena penilaian pendapatan tersebut menurut harga yang berlaku pada tahun yang bersangkutan. Kelemahan pendapatan sebagai salah satu indikator kesejahteraan adalah bersumber kepada anggapan bahwan tingkat kesejahteraan masyarakat ditentukan oleh besar kecilnya pendapatan masyarakat tersebut. Secara metodologis nilai tingkat pendapatan sebagai indeks untuk menunjukkan perbandingan tingkat kesejahteraan dan jurang dari tingkat kesejahteraan antara masyarakat.¹²

¹²Buchari Alma *Pengantar Bisnis* (Bandung: Alfabeta 2009), h. 17

1. Jenis-jenis pendapatan

a. Pendapatan Operasional

Pendapatan Operasional adalah pendapatan yang timbul dari penjualan barang dagangan, produk atau jasa dalam periode tertentu dalam rangka kegiatan utama atau yang menjadi tujuan utama perusahaan yang berhubungan langsung dengan usaha (operasi) pokok perusahaan yang bersangkutan. Pendapatan ini sifatnya normal sesuai dengan tujuan dan usaha perusahaan dan terjadinya berulang-ulang selama perusahaan melangsungkan kegiatannya.¹³

Pendapatan operasional untuk setiap perusahaan berbeda-beda sesuai dengan jenis usaha yang dikelola perusahaan. Salah satu jenis pendapatan operasional perusahaan adalah pendapatan yang bersumber dari penjualan. Penjualan ini berupa penjualan barang dan penjualan jasa yang menjadi objek maupun sasaran utama dari usaha pokok perusahaan. Pendapatan operasi dapat diperoleh dari dua sumber yaitu :

- a. Penjualan kotor yaitu merupakan semua hasil atau penjualan barang-barang maupun jasa sebelum dikurangi dengan berbagai potongan-potongan atau pengurangan lainnya untuk dibebankan kepada langganan atau yang membutuhkannya.
- b. Penjualan bersih yaitu merupakan hasil penjualan yang sudah diperhitungkan atau dikurangkan dengan berbagai potongan-potongan yang menjadi hak pihak pembeli. Jenis pendapatan operasional timbul dari berbagai cara, yaitu :

¹³Fandi Tjitono, *Pemasaran Jasa* (Malang: Bayu Media, 2006), h. 273.

- a.) Pendapatan yang diperoleh dari kegiatan usaha yang dilaksanakan sendiri oleh perusahaan tersebut.
 - b.) Pendapatan yang diperoleh dari kegiatan usaha dengan adanya hubungan yang telah disetujui, misalnya penjualan konsinasi.
 - c.) Pendapatan dari kegiatan usaha yang dilaksanakan melalui kerjasama dengan para investor.
- b. Pendapatan Non Operasional

Pendapatan yang diperoleh perusahaan dalam periode tertentu, akan tetapi bukan diperoleh dari kegiatan operasional utama perusahaan. Adapun jenis dari pendapatan ini dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Pendapatan yang diperoleh dari penggunaan aktiva atau sumber ekonomi perusahaan oleh pihak lain. Contohnya, pendapatan bunga, sewa, royalti dan lain-lain.
2. Pendapatan yang diperoleh dari penjualan aktiva diluar barang dagangan atau hasil produksi. Contohnya, penjualan surat-surat berharga, penjualan aktiva tak berwujud.
3. Pendapatan bunga, sewa, royalti, keuntungan (laba), penjualan aktiva tetap, investasi jangka panjang dan dividen merupakan pendapatan diluar usaha bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan perdagangan. Dan pendapatan yang diperoleh dari peningkatan ekuitas dari transaksi-transaksi yang bukan kegiatan utama dari entitas dan dari transaksi-transaksi atau kejadian-kejadian lainnya serta keadaan-keadaan

yang mempengaruhi entitas selain yang dihasilkan dari investasi pemilik disebut dengan keuntungan.¹⁴

Jika anda memiliki pekerjaan dan menerima gaji, anda menghasilkan uang melalui penghasilan yang diperoleh. Itu sama saja seperti anda menukar waktu dan tenaga dengan uang. Bagi banyak orang menghasilkan uang melalui pendapatan yang diperoleh sering kali hanya cukup uang untuk menutupi pengeluaran bulanan saja, sehingga hanya menyisihkan sedikit atau bahkan tidak ada uang untuk investasi. Secara garis besar pendapatan digolongkan menjadi tiga golongan yaitu:

- a. Gaji dan upah imbalan yang diperoleh setelah orang tersebut melakukan pekerjaan untuk orang lain yang diberikan dalam waktu satu hari, satu minggu maupun satu bulan.
- b. Pendapatan dari usaha sendiri merupakan nilai total dari hasil produksi yang dikurangi dengan biaya-biaya yang dibayar dan usaha ini merupakan usaha milik sendiri atau keluarga dan tenaga kerja berasal dari anggota keluarga sendiri nilai sewa capital milik sendiri atau semua biaya ini biasanya tidak diperhitungkan.
- c. Pendapatan dari usaha lain. Pendapatan yang diperoleh tanpa mencurahkan tenaga kerja dan ini biasanya merupakan pendapatan sampingan antara lain yaitu pendapatan dari hasil menyewakan aset yang dimiliki seperti rumah, ternak dan barang lain, bunga dari uang, sumbangan dari pihak lain dan pendapatan dari pensiun.

Secara garis besar pendapatan digolongkan menjadi tiga golongan yaitu:

¹⁴Wibowo *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press 2013) h. 15

1. Gaji dan upah. Imbalan yang diperoleh setelah orang tersebut melakukan pekerjaan untuk orang lain yang diberikan dalam waktu satu hari, satu minggu maupun satu bulan.
2. Pendapatan dari usaha sendiri merupakan nilai total dari hasil produksi yang kurang dengan biaya-biaya yang dibayar dan usaha ini merupakan usaha milik sendiri atau keluarga dan tenaga kerja berasal dari anggota keluarga sendiri, nilai sewa capital milik sendiri dan semua biaya ini biasanya tidak diperhitungkan
3. Pendapatan dari usaha lain. Pendapatan yang diperoleh tanpa mencurahkan tenaga kerja dan ini biasanya merupakan pendapatan sampingan antara lain yaitu pendapatan dari hasil menyewakan asset yang dimiliki seperti rumah, ternak dan barang lain, bunga dari uang, sumbangan dari pihak lain dan pendapatan dari pensiun.

c. Unsur-unsur pendapatan

Di dalam unsur-unsur pendapatan yang maksud adalah asal dari pendapatan itu diperoleh dimana unsur-unsur tersebut meliputi:

- a. Pendapatan hasil produksi barang atau jasa
- b. Imbalan yang diterima atas penggunaan aktiva atau sumber-sumber ekonomis perusahaan oleh pihak lain.
- c. Penjualan aktiva diluar barang dagangan merupakan unsur-unsur pendapatan lain-lain suatu perusahaan

d. Tujuan Pendapatan

Pendapatan merupakan nilai dari keseluruhan yang dihasilkan dari suatu usaha. Dengan adanya pendapatan itu berarti sebuah usaha masih

berjalan dengan layak untuk dipertahankan walaupun sebenarnya masih ada beberapa hal yang lain selain pendapatan menjadi bahan pertimbangan untuk meneruskan sebuah usaha, dengan memperhatikan jumlah pendapatan akan diketahui apakah suatu usaha mendapatkan untung atau rugi.

Tujuan pendapatan antara lain sebagai berikut:

- a) Untuk membuat rencana dan melaksanakan program guna mencapai tujuan.
- b) Untuk memperoleh taksiran akurat tentang nilai barang dan jasa yang dihasilkan dalam usaha.
- c) Untuk melihat kemajuan dibidang perekonomian guna mencapai kemakmuran.
- d) Memenuhi segala kebutuhan demi kelngsungan hidupnya.¹⁵

2. Sumber-sumber pendapatan

Dalam pendapatan diketahui bahwa sumber pendapatan itu dapat melalui beberapa aspek dimana dapat di jabarkan menjadi tiga sumber pendapatan yaitu:

a. Pendapatan oprasional

Pendapatan oprasional adalah pendapatan yang berasal dari aktivitas utama perusahaan.

b. Pendapatn non oprasional

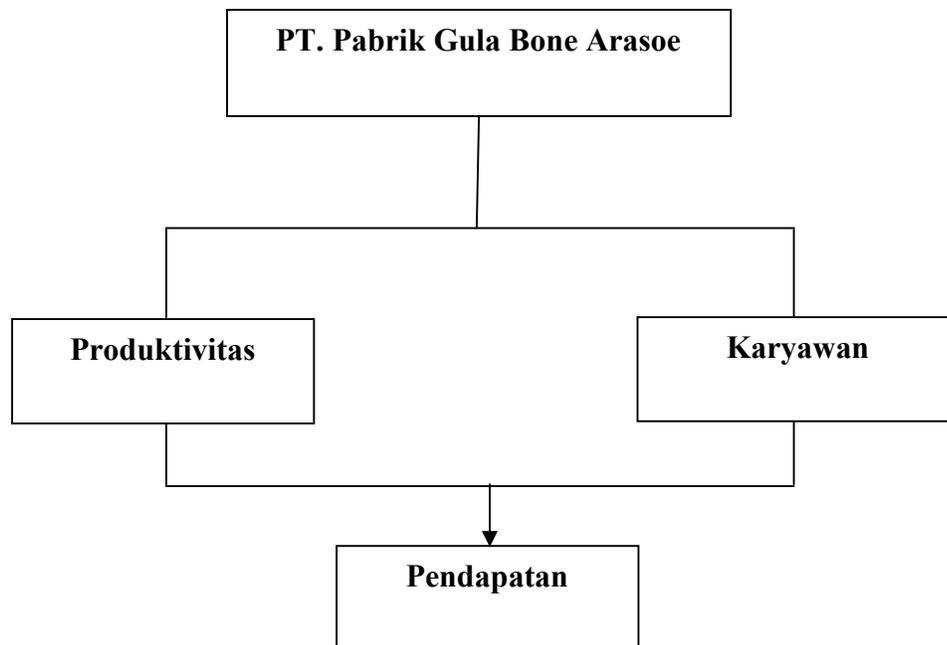
Pendapatan non oprasional adalah pendapatan yang tidak terkait dengan aktivitas perusahaan, yaitu pendapatan yang didapat dari faktor eksternal.

c. Pendapatan luar biasa (extra ordinary)

¹⁵ Dedi Mulyadi *Ekonomi Pembangunan* (Karawang: Fakultas Ekonmi Universitas Singaperbangsa, 2003), h. 31

Pendapatan luar biasa yaitu pendapatan yang tidak terduga dimana pendapatan ini tidak sering terjadi dalam biasanya diharapkan tidak terulang lagi dimasa yang akan datang.

C. Kerangka Pikir



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

keterangan:

Berdasarkan kerangka pikir di atas dapat dijelaskan bahwa PT. Pabrik gula bone arasoe sebagai perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas terhadap peningkatan pendapatan karyawan. Karyawan pabrik gula bone arasoe memiliki hak yang sama meskipun karyawan tersebut merupakan masyarakat asli

arasoe. Setiap karyawan wajib mengikuti segala peraturan yang ditetapkan yang berlaku di area pabrik. Dan pihak pabrik akan memberikan tindakan kepada pihak yang terbukti melakukan pelanggaran. Namun demikian karyawan Pabrik Gula Bone Arasoe memiliki integritas yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya, untuk mencapai tingkat produktifitas yang lebih tinggi, yang tentunya dapat meningkatkan pendapatan para karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif, adapun yang dimaksud dengan *Field Research* (penelitian lapangan) yaitu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu objek yang dilapangan untuk memperoleh informasi dan data sesuai permasalahan peneliti.

Penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan analisis produktifitas kerja dalam meningkatkan penadpatan karyawan (study kasus pabrig guka bone PGB arasoe). Adapaun pendekatan penelitian dalam penulisan ini yaitu pendekatan kualitatif. Pendekatan kaulitatif dalam hal ini sesungguhnya adalah prosedur peneliti yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sehingga dta yang dikumpulkan adalah data yang berupa kata/ kalimat maupun gambaran (buku atau angka-angka) data ini bisa berupa naska wawancara. Catatan lapangan, foto, video, dokumen, pribadi, memo atau dokumentasi resmi lainnya.¹

¹Supardi, *Metodologi Penelitian dan Bisnis* (Cat. 1: yogyakarta: UII Press, 2005), h.34.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah objek penelitian dimana kegiatan peneliti itu dilakukan. Penentuan lokasi yang dimaksud untuk mempermudah dan memperjelas objek yang menjadi sasaran peneliti sehingga permasalahan tidak luas. Penelitian ini berlokasi di Pt.Perkebunan Nusantara XIV.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Pada tanggal 30 Oktober 2019 - 30 November 2019. Penelitian di Arasoe

C. Data dan sumber data

Pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi/pengumpulan data dan informasi dari objek penelitian dan pihak-pihak terkait dan dijadikan sebagai informan. Data yang diperoleh dari objek penelitian (informan) ini merupakan data primer. Sedangkan data yang diperoleh dari dokumen merupakan data sekunder.

a) Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama yaitu Produktifitas Kerja Dalam Meningkatkan Pendapatan Karyawan. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah informan, yaitu orang yang kita jadikan objek peneliti atau orang yang kita jadikan sarana mendapatkan informasi atau data.

b) Data sekunder

Data sekunder berupa data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan cara membaca, melihat, mendengarkan misalnya dokumen-dokumen atau majalah yang dapat menunjang skripsi penulis.

D. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dideskripsikan sebagai informal, yakni orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Sejalan dengan defenisi tersebut, subjek penelitian dapat juga dideskripsikan sebagai orang yang diamati dan sarana penelitian.

Berdasarkan penelitian tersebut penelitian ini mendeskripsikan subjek penelitian sebagai pelaku yang merupakan sasaran dan pengamatan atau informal pada suatu penelitian yang diadakan oleh peneliti. Subjek pada penelitian ini yaitu karyawan PT.Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Bone.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan hal yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian. Titik perhatian tersebut merupakan substansi atau materi yang diteliti atau dipecahkan permasalahannya dengan menggunakan teori/konsep yang bersangkutan. Objek penelitian adalah hal yang menjadi sasaran peneliti atau himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti, dan bisa juga dikatakan sebagai pokok permasalahan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah.

Berdasarkan penelitian tersebut diatas maka yang menjadi objek penelitian dalam tulisan ini, yaitu PT.Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Arasoe.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Melakukan Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.² Fungsi observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengamati secara langsung produktivitas peningkatan pendapatan karyawan.

2. Melakukan Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan interview pada suatu atau berupa orang yang bersangkutan. Dalam wawancara ini penulis menggunakan dua jenis yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Penulis melakukan metode ini dengan cara melakukan wawancara langsung dengan meneger pabrik gula arasoe. Adapun pedoman wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3. Melakukan Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu metode yang digunakan untuk mencari data-data obtentik yang bersifat dokumentasi, baik dari itu merupakan catatan harian memori atau catatan lainnya. Adapun yang dimaksud dengan dokumen disini adalah data ataupun dokumen yang tertulis. Metode dokumentasi ini penulis gunakan untuk menghimpun data yang belum dihimpun melalui alat pengumpulan data sebelumnya.

²Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras 2011), h. 84

F. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul melalui tehnik pengumpulan data, selanjutnya adalah menganalisis data tersebut. Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data dalam periode tertentu. Dalam memberikan interpretasi data yang diperoleh penulismenggunakan metode deskriptif. Teknik analisis deskriptif yaitu suatu teknik penelitian yang meliputi proses pengumpulan dan penyusunan data yang sudah terkumpul dan tersusun tersebut di analisis sehingga diperoleh penelitian data yang jelas.³

Proses pengumpulan data dalam penelitian data ini adalah data yang berupa uraian verbal yang harus ditangkap maknanya yang berkaitan dengan manajemen sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Laporan ini kemudian di inventarisasi dengan diketik dalam bentuk uraian dan terinci. Laporan-laporan tersebut harus direduksi kemudian diseleksi yang sesuai dengan konten objek formal penelitian. Dengan melakukan reduksi data maka akan mempermudah dalam mengendalikan dan mengorganisir data. Setelah melakukan reduksi data maka penulis melakukan klarifikasi data yaitu mengelompokkan data-data berdasarkan ciri khas masing-masing berdasarkan objek formal penelitian. Tahap selanjutnya peneliti membuat display data, yaitu mengorganisasikan data tersebut dalam suatu peta yang sesuai dengan objek formal dan penelitian. Tahap berikutnya menyimpulkan data yang telah terkumpul.

³ Winarno Surachmad, *Metode Penelitian Ilmiah* (Cet. I; Bandung: Tarsito, 1998), h. 239-240

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum

a. Sejarah singkat pabrik gula bone arasoe

Kecamatan Cina merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Bone. Kecamatan ini terletak di sebelah barat dari Kabupaten Bone. Secara astronomis, Kecamatan Cina berada pada koordinat antara $4,575^{\circ}$ – $4,633^{\circ}$ LS dan antara $120,214^{\circ}$ – $120,266^{\circ}$ BT. Secara geografis, Kecamatan ini berbatasan langsung dengan beberapa Kecamatan lain di Kabupaten Bone. Berikut batas – batas dari Kecamatan Cina:

- 1) Di sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Palakka.
- 2) Di sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Sibulue.
- 3) Di sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Mare.
- 4) Di sebelah barat berbatasan Kecamatan Ponre.

Secara administratif, Kecamatan Cina terdiri dari 12 Kelurahan/Desa. Daftar nama Desa/Kelurahan di Kecamatan Cina adalah Kelurahan/Desa Abbumpungeng, Kelurahan/Desa Ajangpulu, Kelurahan/Desa Arasoe, Kelurahan/Desa Awo, Kelurahan/Desa Cinennung, Kelurahan/Desa Cinennung I, Kelurahan/Desa Kanco, Kelurahan/Desa Kawerang, Kelurahan/Desa Lompu, Kelurahan/Desa Padang Loang, Kelurahan/Desa Tanete, Kelurahan/Desa Tanete Harapan, Kelurahan/Desa Welenreng.¹

¹Andi Arwan A.P, *Gamabar Umum Pabrik Gula Bone Arasoe* (Arasoe:PT. Nusantara, 2019), h. 1.

Ditinjau dari aspek geografi dimana aspek geografi ini menjelaskan karakteristik lokasi dan wilayah dari Kecamatan Cina. Wilayah Kecamatan Cina berada pada ketinggian 0 – 500 m dpl (di atas permukaan laut). Jika ditinjau dari ketinggiannya, maka Kecamatan Cina diklasifikasikan menjadi empat kategori. Untuk kategori pertama, daerah yang memiliki ketinggian 0-25 meter. Untuk kategori kedua 25-100 meter, kategori ketiga memiliki ketinggian 100-250 meter dan kategori keempat memiliki ketinggian 250-750 meter.

Dari sisi potensi pengembangan wilayah, Kecamatan Cina merupakan salah satu kawasan hutan produksi dimana hutan produksi tetap memiliki luas 222,64 Ha (1,37%) dan hutan produksi terbatas seluas 1.805,34 Ha (2,23%). Selain diperuntukkan untuk kawasan hutan produksi, Kecamatan Cina juga diperuntukkan untuk kawasan pertanian. Dimana jenis komoditas berupa kopi, jambu mente, tebu, vanili, kelapa, kakao, lada, dan kelapa hibrida. Sedangkan kawasan perkebunan tanaman khusus jenis komoditas yang dikembangkan adalah tebu. Dimana tebu ini merupakan bahan baku industri Pabrik Gula Arasoe.

Salah satu upaya menuju swasembada gula adalah dengan mendirikan pabrik diluar Pulau Jawa. PG Bone adalah perintis untuk masalah tersebut. Keberadaan PG Bone ternyata telah memberi dampak positif dari berbagai aspek antara lain sebagai berikut:

- a. Realisasi bagi pemerataan pembangunan dan membuka daerah yang semula masih terisolir.
 - b. Penyedia lapangan kerja.
-

c. Agen dalam menumbuhkan perekonomian daerah.

Kalau kita telisik mengenai sejarah berdirinya pabrik gula Arasoe, maka kita tidak melepaskan adanya Keputusan MPRS No. II/tahun 1960, tanggal 19 Juli 1960, tentang "*Agreement on the economic cooperation between the goverment of Czechoslovak Socialist Republik and Republic of Indonesia*". Berdasarkan hal tersebut, maka pada Tanggal 23 Agustus 1966 Direksi BPU-PPN Gula/Karung Goni menyatakan proyek dalam keadaan *slow down*. Selanjutnya pada Tanggal 16 Agustus 1972 ditandatangani kontrak antara PN Perkebunan XX dengan *Bookers Agriculture and Trchnical Service Ltd. (BATS)*, London, untuk melakukan survey, penelitian dan perencanaan pembangunan Pabrik Gula Bone.

Tanggal 6 Desember 1973, ditetapkan pendirian Perusahaan Umum (Perum) Gula Bone sesuai penetapan Presiden Republik Indonesia dengan dasar Peraturan Pemerintah RI No. 47/tahun 1973. Selanjutnya pada Tanggal 13 Desember 1974 diputuskan pembubaran Perum Gula Bone dan penetapan status Perseroan (Persero) Eks. Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) XX dan dilaksanakan pembentukan PT Perkebunan XX (Persero) pada awal bulan Mei 1981.²

Pabrik Gula Bone diresmikan oleh presiden Republik Indonesia pada tanggal 15 Oktober 1975 pada saat melaksanakan giling perdana. Tanggal 25 Septmber 1991 Pabrik Gula Bone menjadi unit produksi dari PT Perkebunan XXXII (Persero). Tanggal 9 Mei 1994 diadakan restrukturisasi PTP. PTP XXXII

²Andi Arwan A.P, *Gamabar Umum Pabrik Gula Bone Arasoe* (Arasoe:PT. Nusantara, 2019), h. 1.

(Persero) digabung dengan PTP XXVIII (Persero) dan PT Bina Mulia Ternak menjadi PTP XXXII (Persero) Group dengan PTP XXXII sebagai induknya. Tanggal 22 April 1996 nama PTP XXXII (Persero) Group diubah menjadi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero). Demikian kronologi sejarah keberadaan Pabrik Gula Bone-Arasoe.

Pabrik Gula Bone terletak di Desa Arasoe Kecamatan Cina, Kab. Bone pada koordinat $120^{\circ}18'45''$ BT dan $4^{\circ}42'45''$ LS, sedangkan areal tanaman meliputi 4 Kecamatan yakni Cina, Ponre, Sibulue dan Mare yang terdiri dari 7.777,13 Ha lahan HGU dan 88,36 Ha lahan HGB.

Jumlah karyawan pada level pimpinan sebanyak 32 orang, karyawan bulanan tetap 277 orang, karyawan musiman 12 orang, Honorer 107 orang, tenaga KKWT 125 orang, tenaga borongan 5.000 orang. PG Bone telah menggunakan peralatan-peralatan modern dalam proses produksinya antara lain *Heavy Duty Pressure Feeder*, *Hagglund Drive*, *STG 110 HR Continuous Centrifugal* dan lain - lain. Dengan dua unit workshop yang dimiliki, karyawan PG Bone juga telah mampu merekayasa beberapa peralatan antara lain Pan Masakan, *Sugar Dryer*, *Spray Pknd*, Meja Tebu, dan modifikasi alsintan. Perumahan karyawan pimpinan 67 unit, karyawan pelaksana 238 unit, mesjid 1 unit, poliklinik 1 unit, masing-masing 1 unit TK, SD, SMP dan STM, 1 unit balai pertemuan, sarana dan prasarana olahraga, kesenian dan koperasi karyawan.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang baik adalah salah satu syarat bagi keberhasilan perusahaan. Untuk menangani berbagai kegiatan usaha dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan akan berbeda-beda sesuai dengan besarnya perusahaan yang bersangkutan. Struktur organisasi haruslah menguntungkan jika ditinjau dari ekonomi dan bersifat fleksibel hingga bila ada perubahan atau keadaan berubah tidak akan mengganggu susunan organisasi yang ada.

Suatu kriteria yang penting untuk mengukur kebaikan struktur organisasi adalah sejauh mana organisasi ini mengadakan kedudukan yang bebas berdiri sendiri antara departemen-departemen dalam organisasi itu dan semua departemen haruslah bekerja sama dengan harmonis.

Dari struktur organisasi tersebut dapat dilihat bagaimana susunan organisasi itu, dimana struktur organisasi itu tergantung dari kecil besarnya perusahaan, jika perusahaan besar maka struktur organisasinya pun besar karena banyaknya departemen yang membawahi berbagai kegiatan dalam pengelolaan usaha dari perusahaan, sebaliknya jika perusahaan lebih kecil maka struktur pun lebih kecil sesuai kegiatan yang juga tidak terlalu banyak dan rumit.

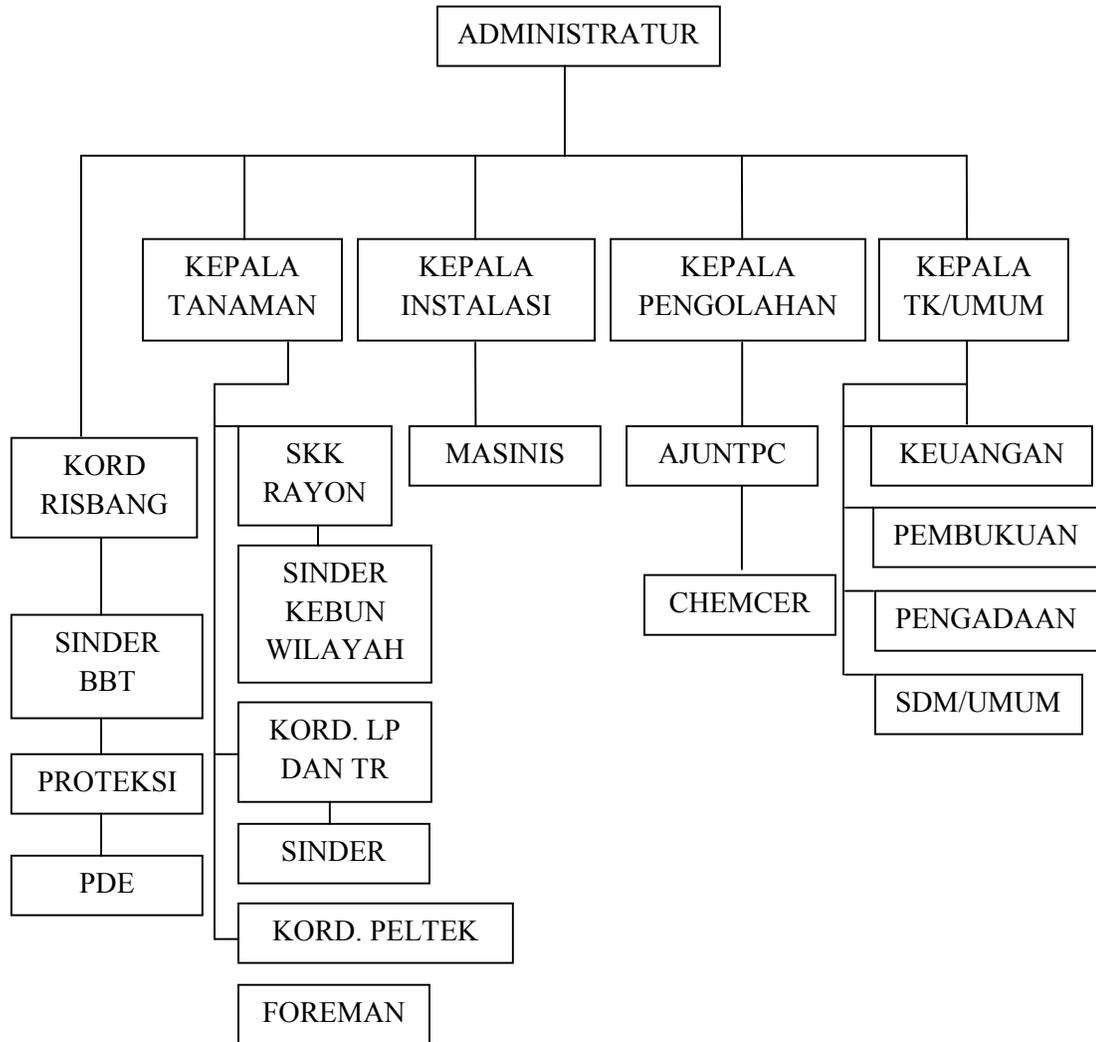
Salah satu persyaratan yang cukup penting bagi suatu perusahaan agar dapat berjalan dengan lancar sebagaimana yang diharapkan, yaitu apabila terdapat pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab, yang dinyatakan dengan jelas. Juga salah satu syarat untuk mendorong kerja sama yang baik untuk meningkatkan produktivitas pekerja serta keinginan untuk melakukan sesuatu dengan sempurna sehingga dapat memperlancar pekerjaan dan perusahaan, sangatlah diperlukan suatu struktur yang baik dan dapat menimbulkan suasana

dimana keputusan perorangan maupun golongan dalam perusahaan dapat terwujud.

Hal ini penting tanpa adanya struktur organisasi yang mantap akan menimbulkan kesimpangsiuran dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. dengan kata lain garis komando dalam struktur organisasi haruslah digambarkan secara jelas agar setiap bagian dapat mengkoordinasikan bagiannya masing-masing dengan baik sehingga kemungkinan kerjasama yang baik akan terwujud untuk mencapai tujuan perusahaan.

Agar nampak lebih jelas dan mudah dimengerti mengenai struktur organisasi dari perusahaan, sebaiknya kita lihat gambar di bawah ini mengenai struktur organisasi Pabrik Gula Arasoe di Kabupaten Bone sebagai berikut:

Gambar 1.2



1. Administratur

- a. Melaksanakan dan mengamankan program kegiatan secara keseluruhan yang telah ditetapkan direksi dalam pengelolaan pabrik gula.
- b. Memimpin dan mengkoordinir tugas para manager dan pabrik gula agar terdapat kesatuan tindak dalam melaksanakan kegiatan operasional yang terpadu guna mencapai target produksi secara efektif dan efisien.

- c. Mengelola serta bertanggung jawabkan pengguna sumber daya manusia, sumber dana dan sarana atau peralatan pabrik termasuk pengadaan bahan, barang dan jasa sesuai norma yang berlaku.

2. Kepala TUK/Umum

Bagian TUK/Umum membantu Administratur dalam merencanakan mengatur dan mengkoordinasikan serta mengawasi kegiatan-kegiatan di Sub. Bagian Pembukuan, Gudang, Keuangan dan HAK/Umum, untuk memenuhi system, tata cara dan ketentuan yang digariskan Direksi.

3. Kepala Pengolahan

- a. Memimpin, merencanakan, mengkoordinir serta mengawasi pelaksanaan semua kegiatan bidang pengolahan sesuai kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan Administratur sesuai penggarisan Direksi.
- b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan fungsi pabrikasi, mulai tebu terambang sampai pengurangan gula agar dapat mencapai mutu produksi secara efektif serta pengolahan Water Treatment Plant dan Effluent Treatment Plant.

4. Kepala intalasi

- a. Memimpin bagian intalasi
- b. Mengkoordinir kegiatan misinis dalam melaksanakan tugas agar lebih efektif dan efisien.
- c. Mengendalikan semua aktivitas bidang intalasi.

5. Kepala tanaman

Pimpinan atau kordinator pengolahan produksi tanaman tebu dan Pembina produktivitas kerja Bagian Tanaman.

Ditinjau dari aspek sistem kepegawaian PG Arasoe, sistem kerja yang diterapkan dibagi atas dua kelompok kerja yaitu sebagai berikut:

1. Sistem kerja pada Luar Masa Giling (LMG)

Semua karyawan mempunyai jadwal kerja dari hari senin sampai hari sabtu. Jam kerja karyawan setiap harinya selama 8 Jam, dimana karyawan masuk kerja dimulai Pukul 07.00 pagi sampai pukul 15.00 sore.

2. Sistem Kerja Dalam Masa Giling (DMG)

a. Karyawan yang termasuk dalam golongan ini mempunyai jadwal kerja dari hari senin sampai dengan minggu dan dibagi selama 3 shift.

b. Karyawan pelaksana/musiman, jadwal kerjanya:

1.) Shift Pagi : 07.00-15.00

2.) Shift Siang : 15.00-23.00

3.) Shift Malam : 23.00-07.00

c. Pengawas dan pembantu pengawas, jadwal kerjanya:

1.) Shift Pagi : 06.00-14.00

2.) Shift Siang : 14.00-22.00

3.) Shift Malam : 22.00-06.00

d. Dinas harian, jadwal kerjanya :

1.) Senin-Kamis : 07.00-15.00 Masuk kerja

2.) Jumat : 07.00-12.00 Masuk kerja

3.) Sabtu : 07.00-15.00 Masuk kerja

2) Visi dan misi perusahaan

Visi

Menjadi salah satu perusahaan gula tebu yang unggul dalam persaingan global terbaik di Indonesia, yang mempunyai struktur keuangan yang kokoh dan mendasar untuk mengangkat pertumbuhan ekonomi nasional di sector agro, yang akan ikut menopang sector perekonomian serta berwawasan lingkungan.³

Misi

1. Peningkatan kualitas sumber daya yang kompeten
2. Peningkatan produktivitas tanaman tebu,efektivitas mekanisme tebang angkut dan optimalisasi kinerja pabrik gula
3. Perbaikan struktur pembiayaan dan efisiensi biaya operasional
4. Memelihara kelangsungan hubungan bisnis industrial yang berwawasan lingkungan kepada senya stakeholder

Tabel 3.1

Daftar Informan (Karyawan Di Pg.Arasoe)

No	Nama	Umur	Jabatan
1	Andi Arwan A.P	45	Direktur
2	Andi Sri Hardianti S.E	32	Sekretaris
3	Ayu Wulandari	36	Bendahara
4	Adehang	39	Pengelola Pabrik

³Andi Arwan A.P, *Visi dan Misi Pabrik Gula Bone Arasoe* (Arasoe:PT. Nusantara, 2019), h. 2.

5	Anwar	40	Intalasi Pabrik
6	Ahmad Maulana	28	Kepala Tanaman
7	Muhammad Ali	30	Kepala TUK
8	Sultang	49	Satpam

Sumber: PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kabupaten Bone 2019

B. Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Gula Bone

Produktivitas merupakan setiap perusahaan, karena hal inilah yang menjadi tolak ukur dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan dalam islam, Allah memerintahkan ummatnya agar selalu berusaha memperbaiki hidupnya dengan berusaha dan berproduktivitas dalam jalan kebenaran serta berbuat baik pada sesama (ishlah). Produktivitas yang harus dicapai tidak hanya terfokus pada kehidupan duniawi saja, tetapi juga untuk kehidupan akhirat seperti menjalankan ibadah sholat, puasa, dzikir dan ibadah lainnya. Produktivitas adalah suatu perdebatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efesien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Untuk meningkatkan produktifitas seorang karyawan memang tidak mudah, karena tidak cukup hanya dengan terus mendorong ataupun dengan memberi motivasi kepada mereka untuk bekerja lebih keras. Karena dalam menunjang motivasi kepada karyawan dibutuhkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan banyaknya hasil kerja sesuai dengan kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Bone (PGB) Arasoe telah memberikan yang terbaik dalam bekerja dimana volume kerja mereka sangat maksimal sehingga lebih efektif dalam memanfaatkan waktu, sebagai mana pernyataan Ahmad Maulana (karyawan):

“saya mulai bekerja pada pukul 06.00-14.00, sebelum bekerja saya menyiapkan apa saja yang harus diselesaikan hari ini, sehingga saya cepat mengerjakan tugas dan memiliki waktu luang yang banyak”⁴.

Karyawan pada perusahaan tidak hanya terfokus pada pekerjaan yang ada didalam kelompok kerjanya saja tetapi mereka juga biasanya turun langsung dibagian tanaman untuk melakukan gotong royong merawat tebu yang merupakan bahan baku dari pada pembuatan gula tersebut. Sebagaimana pernyataan Syarifuddin:

“Ada beberapa prosesnya seperti proses pemerahan nirah, stasiun pemurnian, kemudian masuk stasiun penguapan, stasiun kristalisasi, terakhir stasiun pemutaran dan penyelesaian.”⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas terkait dengan indikator kuantitas kerja maka dapat di lihat bahwa peran karyawan dalam memberikan kontribusi maksimal dalam terwujudnya produktivitas sudah sangat baik. Hal tersebut tergambar dari peran serta karyawan pada kelompok kerja lain.

⁴Ahmad Maulana, Karyawan Pabrik Gula Araso, Wawancara oleh penulis di Desa Arasoe kec. Sibulue, 19 Agustus 2019.

⁵Syarifuddin, Karyawan Pabrik Gula Araso, Wawancara oleh penulis di Desa Arasoe kec. Sibulue, 19 Agustus 2019.

2. Kaulitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada PT.Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Bone (PGB) Arasoe kualitas kerja yang di hasilkan oleh karyawan sudah semakin membaik. Hal ini dixebraska oleh pengaruh pemberian pelatihan-pelatihan pada kelompok kerja yang ada, misalnya pada bagian pertanian yang merasakan adanya peningkatan kualitas tebu yang dihasilkan melihat tahun-tahun terakhir kualitas tanaman mulai berkembang dengan baik. Sebagaimana yang telah di ungkapkan oleh Muhammad Anwar:

”Produktivitas kita mulai adanya peningkatan beberapa tahun terakhir ini baik kedisiplinan, kemudian yang dilapangan orang kebun itu seperti mandor kan kelihatan dari produktivitas kebun yang dihasilkan setiap tahunnya terjadi peningkatan dua tahun terakhir ini sudah ada peningkatan. Ini diakibatkan karena kondisi tanaman makin kondusif, beda dengan yang dulu banyak masalah atau noteknis yang kita temui dilapangan, sehingga saat ini kami bisa bekerja dengan tenang”.⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat dilihat bahwa pada pelaksanaan kerja, karyawan telah memberikan kontribusi maksimal dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik. Dimana hal tersebut selaras dengan nilai-nilai islam yang menganjurkan seseorang dalam bekerja memberikan hasil yang baik/maksimal.

⁶Muhammad Anwar, Karyawan Pabrik Gula Araso, Wawancara oleh penulis di Desa Arasoe kec. Sibulue, 19 Agustus 2019.

3. Ketetapan waktu

Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketetapan waktu di ukur dari prespektif karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai jadi output.

Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Bone (PGB) Arasoe telah memberikan kontribusi maksimal dalam aktivitas kerjanya sehingga mampu menghasilkan output diakhir waktu. Misalnya pada bagian akuntansi keuangan, karyawan pada bagian ini berdasarkan wawancara diatas terkait kuantitas kerjanya bahwa mereka dalam bekerja mengutamakan volume kerja yang tinggi dengan waktu yang efesien. Sehingga output yang dihasilkan terlihat yaitu beberapa dokumen keungan dan sejenisnya. Pada kelompok kerja yang lain juga mengendapkan ketetapan waktu agar menghasilkan output dalam bekerja, pada bagian pabrik instalasi dan pelayanan terkini juga sangat terlihat kinerja karyawan dalam mengurus alat-alat yang harus disiapkan untuk mendukung aktivitas kerja dalam lingkungan perusahaan.

Berdasarkan wawancara diatas, maka dapat dilihat bahwasannya indikator yang menjadi tolak ukur dalam melihat produktivitas karyawan dari segi islam sudah sesuai dengan apa yang terjadi di PT.Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Bone (PGB) Arasoe dengan kondisi karyawan yang maksimal dalam bekerja dan senantiasa memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan dengan peran nilai-nilai islam.

Dalam perkembangan tingkat produktifitas tenaga kerja, Pabrik Gula Bone, semakin banyak pula perusahaan yang berusaha dengan berbagai macam cara untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Keuntungan atau laba optimal dengan pengorbanan yang minimal merupakan usaha yang dilakukan perusahaan sebagai faktor pendukung dalam kegiatan industrialisasi. Oleh sebab itu, memperkerjakan karyawan yang produktif adalah salah satu usaha untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan sekaligus meningkatkan laba. Untuk memenuhi tujuan perusahaan tersebut, perlu adanya peningkatan produksi kerja bagi karyawannya. Sehebat-hebatnya teknologi yang berkembang saat ini, kemampuan sumber daya manusia tetaplah yang utama dalam semua kegiatan perusahaan. Perusahaan biasanya cenderung untuk memilih karyawan yang berpendidikan tinggi dari pada karyawan tingkat pendidikannya rendah.

Menurut Andi Arwan A.P manager Pt. Perkebunan Nusantara XIV pabrik gula bone (PGB) arasoe yang mengungkapkan bahwa:

Proses kegiatan dalam PG arasoe. Mulai dari penanaman tau, pemuputan, pemeliharaan, sampai proses penebangan kemudian ditimbang lalu di masukkan di *crane* yang di sebut *carne rasuddin*.⁷

Berdasarkan penjelasan tersebut jelas bahwa pemimpin perkebunan nusantara xiv pabrik gula (PGB) menyatakan bahwa tebu dipotong-potong serta diangkat dari truk baru dimasukkan dilori. Selanjutnya dari lori diangkat ke *crane* kemudian masuk ke meja tebu kemudian di potong-potong oleh pisau pertama. Tebu yang belum terpotong kemudian di potong-potong lagi oleh pisau kedua, lalu masuk ke *hammer* ditumbuk-tumbuk supaya hasil potongan tebu

⁷Andi Arwan A.P, Manager Pabrik Gula Bone Arasoe, wawancara oleh penulis di Desa Arasoe Kec. Sibulue, 19 Agustus 2019.

tersebut menjadi lembut. Proses ini seperti pada proses pamarutan kelapa. Hasil tumbukan yang berupa ampas dimasukkan ke gilingan (ada lima gilingan tapi hanya empat yang aktif). tentang kegiatan pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia, sarana produksi, alat dan mesin, budi daya, panen, pengolahan dan pemasaran terkait tanaman perkebunan bahwa perkebunan merupakan kegiatan mengelola sumber daya alam dan sumber daya manusia untuk kesejahteraan masyarakat khususnya sekitar berkebunan.

Menurut Andi Sri sekretaris PT. Perkebunan Nusantara XIV pabrik gula bone (PGB) arasoe mengungkapkan bahwa Akssstifitas PG Arasoe terbagi dalam dua yaitu:

“Tugas pengendalian mutu disini terbagi dua, ada tugas onfarm dan off farm. Tugas onfarm seperti pemantauan pembibitan dan pembuatan BUU CHIP, pemantauan pemasukan lahan dan gambar kebun, pemantauan taksasi, pelaksanaan analisa pendahuluan. Adapun tugas off farm tugasnya seperti pemantauan persiapan giling, kalibrasi peralatan ukur dan alat lab melaksanakan pemantauan efisiensi energy, pelekasnaan pemantauan analisa limbah”⁸.

Berdasarkan penjelasan tersebut, jelas bahwa sekretaris Pt. Perkebunan Nusantara Pabrik Gula bahwa proses Gilingan-gilingan ini berfungsi sebagai pemeras yang menghasilkan nira mentah. Limbah dari proses penggilingan ini berupa ampas tebu yang disebut blotong. Blotong ini dapat dimanfaatkan kembali sebagai bahan bakar untuk *boiler*.

Perkebunan memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dengan sector lainnya yang ditunjukkan oleh adanya aktivitas pengelolaan dan transformasi biologis atas tanaman untuk menghasilkan produk yang akan dikonsumsi atau diproses lebih lanjut. Menurut Badan usaha pasar modal kegiatan perkebunan pada umumnya dapat digolongkan menjadi:

⁸Andi Arwan A.P, Manager Pabrik Gula Bone Arasoe, wawancara oleh penulis di Desa Arasoe Kec. Sibulue, 19 Agustus 2019.

1. Pembibitan dan penanaman, yaitu proses pengelolaan bibit tanaman agar siap untuk ditanam dan diikuti dengan proses penanaman.
2. Pemeliharaan, berupa pemeliharaan tanaman melalui proses pertumbuhan dan pemupukan hingga dapat menghasilkan produk.
3. Pemungutan hasil, yaitu proses pengambilan atau panen atas produksi tanaman untuk kemudian dijual atau dibibitkan kembali. Pengemasan dan pemasaran, yaitu proses lebih lanjut yang dibutuhkan agar produk tersebut siap dijual.

Kompensasi yang diterima karyawan sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan itu sendiri. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka memotivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan akan lebih rajin dan produktif yang menandakan produktifitas kerja karyawan meningkat. Jika karyawan merasa tidak puas atau kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perusahaan akan sangat bersifat negatif. Perusahaan akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi bahwa juga bisa kalah bersaing dipasar jika perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu system imbalan yang memuaskan bagi karyawan.

Menurut Andi Arwan A.P manager PT. Perkebunan Nusantara XIV pabrik gula bone (PGB) arasoe yang mengungkapkan bahwa:

“Ada beberapa prosesnya seperti proses pemerahan nirah, stasiun pemurnian, kemudian masuk stasiun penguapan, stasiun kristalisasi, terakhir stasiun pemutaran dan penyelesaian”.⁹

⁹Andi Arwan A.P, Manager Pabrik Gula Bone Arasoe, wawancara oleh penulis di Desa Arasoe Kec. Sibulue, 19 Agustus 2019.

Berdasarkan penjelasan tersebut, jelas bahwa pimpinan pabrik gula arasoe bahwa kompensasi suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Yang termasuk kompensasi langsung adalah upah/gaji , insentif/bonus dan tunjangan jabatan. Setra bertujuan pengelolaan system kompensasi di dalam organisasi untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena untuk mencapai sasarannya.

C. Tingkat Produktifitas Kerja Dalam Meningkatkan Pendapatan Karyawan Pada Pabrik Gula Bone

Produktifitas sebagai kegiatan yang menimbulkan kegunaan, produktifitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu perencanaan kebijakan pendapat, upah dan harga mulai diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan sesuatu sektor atau ekonomi adapun beberapa hal penting dalam produktifitas yaitu: Sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu, perbandingan antara pengorbanan dengan penghasilan, serta suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan haruslah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok.

Perusahaan merupakan sebagai karyawan yang dapat menghasilkan uang melalui pendapat yang diperoleh seringkali hanya cukup, uang untuk menutupi pengeluaran bulanan saja sehingga hanya menyisihkan sedikit atau bahkan tidak ada untuk menginvestasikan. Adapun pendapatan juga berbagai jenis juga harus

mengatur pendapatan pada bisnis dan tentunya karyawan, hal ini seperti mata uang hasil untuk memudahkan segala sesuatu dalam pengelolaan pendapatan dan bisnis dalam suatu perusahaan.

Serta Dalam persepsi ekonomi islam untuk meningkatkan pendapatan karyawan mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Serta karyawan terlibat peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerja dengan istilah amalan atau pekerjaan dalam islam diarahkan untuk memenuhi kewajiban, dalam perusahaan harus menentukan paket kompensasi bagi karyawan sedemikian rupa sehingga memungkinkan mereka memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Dalam prinsip islam telah diberlakukan bahwa dalam kontrak kerja ataupun kompensasi atau pembayaran gaji harus disebutkan dan di tuliskan dalam kontra kerja, pembayaran harus atau upah yang akan di berikan kepada karyawan harus sepadan dengan kinerja. Islam menegaskan konsep kompensasi dengan gaji harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dan pada akhirnya kompensasi yang baik dapat dipastikan hanya ketika karyawan memenuhi pedoman islam kompensasi. Karyawan harus mempertimbangkan bahwa karyawan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Andi Arwan A.P manager PT. Perkebunan Nusantara XIV pabrik gula bone (PGB) arasoe yang mengungkapkan bahwa:

Pendapatan karyawan diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih dari delapan jam kerja satu hari. Sebagaimana dengan pabrik pada umumnya, keselamatan kerja menjadi suatu keharusan untuk dilaksanakan¹⁰

Berdasarkan penjelasan tersebut, jelas bahwa pimpinan pabrik gula arasoe menyatakan Hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan kerja di PG Arasoe untuk sekarang ini antara lain:

1. Penyediaan fasilitas kesehatan seperti poliklinik.
2. Pembagian pakaian kerja, helm dan sarung tangan.
3. Pembagian susu untuk operator yang bekerja di *cane yard*, sekrap, belerang, pH meter dan tukang las.
4. Mencegah dan mengendalikan timbulnya polusi misalnya pengelolaan blotong menjadi kompos dan pengelolaan air limbah.
5. Penyediaan perlengkapan alat pemadam kebakaran.

Karyawan di PG Arasoe tidak ada yang diistimewakan. Semua karyawan memiliki hak yang sama meskipun karyawan tersebut merupakan masyarakat asli Arasoe. Setiap karyawan wajib mengikuti segala peraturan yang ditetapkan dan berlaku di area pabrik. Pihak pabrik tidak akan segan – segan memberikan tindakan kepada pihak atau masyarakat yang terbukti melakukan pelanggaran.

Menurut Andi Arwan A.P manager Pt. Perkebunan Nusantara XIV pabrik gula bone (PGB) arasoe yang mengungkapkan bahwa:

“Tidak ada karyawan yang diistimewakan meskipun dia penduduk asli Arasoe. Begitu pula dengan masyarakat sekitar pabrik, tidak diberi kebebasan untuk keluar masuk ke areal pabrik”¹¹

¹⁰Andi Arwan A.P, Manager Pabrik Gula Bone Arasoe, wawancara oleh penulis di Desa Arasoe Kec. Sibulue, 19 Agustus 2019.

¹¹Andi Arwan A.P, Manager Pabrik Gula Bone Arasoe, wawancara oleh penulis di Desa Arasoe Kec. Sibulue, 19 Agustus 2019.

Berdasarkan penjelasan tersebut, jelas bahwa pimpinan pabrik gula arasoe mengatakan bahwa, Hanya masyarakat yang diberikan izin atau melapor ke petugas. Yang dapat memasuki pabrik. Pemberian izin kepada masyarakat sekitar harus sesuai dengan SOP yang berlaku di PG Arasoe. Hal ini diterapkan oleh pabrik untuk menghindari hal – hal yang tidak diinginkan seperti terjadinya kecelakaan kerja yang dapat merupakan kedua pihak baik itu pihak masyarakat sekitar maupun pihak pabrik. Untuk kesehatan karyawan, pihak pabrik menyediakan fasilitas kesehatan. Fasilitas kesehatan ini berupa poliklinik. Poliklinik yang disediakan oleh pabrik berjumlah satu unit. Namun, untuk sementara fasilitas poliklinik ini hanya diperuntukkan untuk para karyawan PG Arasoe. Sedangkan untuk masyarakat sekitar belum diberikan akses untuk menggunakan atau mendapatkan layanan kesehatan dari PG Arasoe.

Pihak pabrik juga mengadakan kegiatan-kegiatan sosial. Kegiatan ini sudah menjadi kegiatan rutin yang diadakan perusahaan. Pihak pabrik bersama - sama masyarakat sekitar pabrik melakukan kegiatan social, Dengan adanya PG Arasoe, sedikit banyaknya memberikan perubahan positif terhadap kehidupan religius masyarakat Arasoe. Dan itu menjadi tugas kedua belah pihak untuk menjaga secara bersama-sama ketentraman dan kedamaian masyarakat. Jika kehidupan religius masyarakat sudah tertata rapi dan mampu menjaganya maka hubungan dengan sesama manusia baik itu muslim dan non muslim akan senantiasa damai. Budaya religi masyarakat Arasoe menjadi semakin hidup dengan keberadaan PG Arasoe.

Produktivitas kerja karyawan adalah upah yang baik, penyediaan lingkungan kerja yang baik, pemberian perlindungan dan keamanan dalam kerja,

melibatkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan organisasi, penyediaan peralatan yang memadai pendapatan karyawan merupakan salah satu kriteria maju tidaknya suatu daerah. Bila pendapatan suatu daerah relative rendah, dapat dikatakan bahwa kemajuan dan kesejahteraan tersebut akan rendah pula. Kelebihan dari konsumsi maka akan disimpan pada bank yang tujuannya adalah untuk berjaga-jaga apabila baik kemajuan dibidang pendidikan, produksi dan sebagainya juga mempengaruhi tingkat tabungan suatu perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi pada beberapa bab sebelumnya dan pengamatan yang penulis lakukan di PT. Perkebunan Nusantara XIV maka penulis dapat mengemukakan simpulan berikut :

1. Produktivitas merupakan setiap perusahaan, karena hal inilah yang menjadi tolak ukur dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan dalam islam, Allah memerintahkan umatnya agar selalu berusaha memperbaiki hidupnya dengan berusaha dan berproduktivitas dalam jalan kebenaran serta berbuat baik pada sesama (ishlah). Dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi: Kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketetapan waktu. Dapat dilihat bahwasnya indikator yang menjadi tolak ukur dalam melihat produktivitas karyawan dari segi islam sudah sesuai dengan apa yang terjadi di PT.Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Bone (PGB) Arasoe dengan kondisi karyawan yang maksimal dalam bekerja dan senantiasa memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan dengan peran nilai-nilai islam.
2. Pendapatan adalah indikator yang penting dari penerimaan pasar dari sebuah produk dan jasa perusahaan tersebut. pendapatan yang secara konsisten, serta pertumbuhan keuntungan, dianggap penting bagi perusahaan. yang dijual kepada publik lewat saham untuk menarik invest dan uang yang diterima seseorang atau bisnis sebagai imbalan setelah mereka menyediakan barang, jasa, atau modal melalui modal investasi dan digunakan untuk mendanai pengeluaran pengeluaran sehari-hari.

B. Saran

PT. Perkebunan Nusantara XIV diharapkan menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Dalam tingkat produktifitas tenaga kerja perlu mengutamakan kinerja karyawan agar produktifitas dapat meningkat, yang perlu diperhatikan dalam mendorong kinerja karyawan seperti dalam hal penggajian, pemberian motivasi, pengarahan yang lebih sering lagi dilakukan perusahaan ini. Dalam hal tingkat absensi dan curahan waktu kerja juga perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan produktifitas.

Tingkat produktifitas dapat ditentukan melalui jam kerja yang digunakan para tenaga kerja, sehingga para tenaga kerja harus dapat memanfaatkan waktu hingga dapat mencapai tingkat produktifitas yang tinggi. Pimpinan utama agar lebih memperhatikan kinerja para karyawan, agar para karyawan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan sebaik-baiknya.

C. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri pabrik gula arasoe, dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan kedisiplinan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain itu, peningkatan pendapatan karyawan juga dapat dilakukan dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan atau industri harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan

karyawan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap pendapatan karyawan, sehingga karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kemampuan industri atau perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alma, Buchari. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta 2009
- Anreas, *Produksi, Komsumsi dan Distribusi*. Yogyakarta:STIB-YKPN, 2014
- Anwar, Muhammad. Karyawan Pabrik Gula Araso. Wawancara oleh penulis di Desa Arasoe kec. Sibulue, 19 Agustus 2019.
- Arwan A.P, Andi. *Gamabar Umum Pabrik Gula Bone Arasoe*. Arasoe:PT. Nusantara, 2019
- Arwan A.P, Andi. Manager Pabrik Gula Bone Arasoe. Wawancara oleh penulis di Desa Arasoe Kec. Sibulue, 19 Agustus 2019.
- Arwan A.P, Andi. *Visi dan Misi Pabrik Gula Bone Arasoe*. Arasoe:PT. Nusantara, 2019
- Basrowi dan suwandi, *Mamahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008
- Dani, Mahyu. *Pengaruh Pendapatan Terhadap Tingkat Komsumsi Pendapatan Karyawan*. Jurnal Ekonomika Bireuenac, Vol.IV
- Husain, Handar. *Analisis Standarisasi Produksi atas Total Quality Control (TQC) Pada PTPN XIV Pabrik Gula Camming di Kabupaten Bone*. Skripsi, Program Strata 1 : Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019
- Jamaluddin, *Standarisasi Biaya Produksi Terhadap Total Quality Control pada PTP. Pabrik Gula Takalar*. Skripsi, Program Strata 1 Universitas Negeri Makassar, 2013
- Kuncuro, Mudrajad. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta:Erlangga, 2009
- LB. Mantra, *Demografi Umum*. Yogyakarta: Pusat Belajar, 2007
- Maulana, Ahmad. Karyawan Pabrik Gula Araso. Wawancara oleh penulis di Desa Arasoe kec. Sibulue, 19 Agustus 2019.
- Mulyadi, Dedi. *Ekonomi Pembangunan*. Karawang: Fakultas Ekonmi Universitas Singaperbangsa, 2003
- Soekartawi, *Faktor-Faktor Produktifitas*. Jakarta:Salembang 4,2002
- Subagiarta, I Wayan. *Sumber Daya Manusia*. Jember: FE UNEJ, 2006

- Sugiono *Metode Penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta CV, 2013
- Supardi, *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Cat. 1: Yogyakarta: UII Press, 2005
- Surachmad, Winarno. *Metode Penelitian Ilmiah*. Cet. I; Bandung: Tarsito, 1998
- Syarifuddin, Karyawan Pabrik Gula Araso. Wawancara oleh penulis di Desa Arasoe kec. Sibulue, 19 Agustus 2019.
- Tanzeh, Ahmad. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras 2011
- Tjitono, Fandi. *Pemasaran Jasa*. Malang: Bayu Media, 2006
- Towelu, Sudarman. *Ekonomi Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo, 2001
- Wibowo *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press 2013
- Yuliana, Andi. *Pt Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Di Kabupaten Bone*. Skripsi, Program Strata 1 Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018

PEDOMAN WAWANCARA

1. Biasanya bapak bekerja mulai jam brapa?

Jawaban : Saya mulai bekerja pada pukul 06.00-14.00, sebelum bekerja saya menyiapkan apa saja yang harus diselesaikan hari ini, sehingga saya cepat mengerjakan tugas dan memiliki waktu luang yang banyak

2. Apa saja proses produksi di perusahaan pabrik gula bone dalam menghasilkan gula?

Jawaban : Ada beberapa prosesnya seperti proses pemerahan nirah, stasiun pemurnian, kemudian masuk stasiun penguapan, stasiun kristalisasi, terakhir stasiun pemutaran dan penyelesaian.

3. Apakah ada perbedaan antara karyawan lama dengan karyawan baru?

Jawaban : Tidak ada karyawan yang diistimewakan meskipun dia penduduk asli Arasoe. Begitu pula dengan masyarakat sekitar pabrik, tidak diberi kebebasan untuk keluar masuk ke areal pabrik

4. Apa saja tugas bagian pengendalian mutu?

Jawaban : Tugas pengendalian mutu disini terbagi dua, ada tugas onfarm dan off farm. Tugas onfarm seperti pemantauan pembibitan dan pembuatan BUU CHIP, pemantauan pemasukan lahan dan gambar kebun, pemantauan taksasi, pelaksanaan analisa pendahuluan. Adapun tugas off farm tugasnya seperti pemantauan persiapan giling, kalibrasi peralatan ukur dan alat lab melaksanakan pemantauan efisiensi energy, pelaksanaan pemantauan analisa limbah.

5. Apa yang menyebabkan sehingga terjadi kerusakan pada produk?

Jawaban : Biasanya disebabkan oleh kelalaian karyawan seperti misal pada saat pengangkutan produk ditengah perjalanan terjadi kecelakaan dan semisalnya.

6. Apa yang menjadi faktor kerusakan bahan baku?

Jawaban : Biasa disebabkan oleh bakteri atau virus dan biasa disebabkan oleh hewan liar seperti babi. Terkadang juga disebabkan oleh cuaca dan iklim

7. Apa saja langkah-langkah penyempurnaan yang akan yang diterapkan perusahaan pabrik gula bone?

Jawaban : Perlu adanya peningkatan pengetahuan dan kerampilan tenaga kerja atau karyawan buruh harian yang menyangkut cara pengelolaan yang lebih baik, peralatan-peralatan yang sudah haus perlu diadakan pergantian atau perbaikan, untuk meringankan tugas kerja terutama pada tahap pengolahan lahan, perlun memberikan informasi kepada para petani bagaimana perawatan yang efektif dan efisien, memberikan insentive kepada para pekerja yang mencapai prestasi yang baik. Memberikan sanksi terhadap pekerja yang lalai dari tugas yang diberikan, perlu pula adanya penetapan standar kualitas yang lebih jelas, segera di gunakan pengendalian mutu secara statistic.

8. Jenis kerusakan apakah yang paling dominan yang ada pada produk perusahaan PTPN XIV Pabrik Gula Arasoe?

Jawaban : kerusakan yang disebabkan oleh hama penyakit seperti penyakit luka api, penyakit noda mata.

9. Bagaimana cara proses penanaman tebu pada pabrik gula arasoe?

Jawaban : Proses kegiatan dalam PG arasoe. Mulai dari penanaman atau pemuputan, pemeliharaan, sampai proses penebangan kemudian ditimbang lalu di masukkan di *crane* yang di sebut *carne rasuddin*

10. Bagaimana system pendapatan gaji pada Pabrik Gula arasoe?

Jawaban : Pendapatan karyawan diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih dari delapan jam kerja satu hari. Sebagaimana dengan pabrik pada umumnya, keselamatan kerja menjadi suatu keharusan untuk dilaksanakan

LAMPIRAN









RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Sumatera pada tanggal 14 Maret 1996 dan diberi nama Yunisa Yanti dari ayah yang bernama Muh. Aras dan Ibu bernama Sanatang. Penulis merupakan anak keenam dari enam bersaudara. Penulis memasuki sekolah dasar (SD) di SD Impres 5/81 Balieng Toa pada tahun 2002 sampai tahun 2008 kemudian masuk Sekolah Menengah Pertama (SMP) Di SMP Negeri 1 Cina Arasoe pada tahun 2008 sampai dengan tahun 2011 selanjutnya melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Watampone pada tahun 2011 sampai dengan tahun 2014 dan melanjutkan lagi di perguruan tinggi yakni Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Watampone dan kini sudah beralih ke Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone pada Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Islam program Studi Ekonomi Syariah pada tahun 2014 sampai dengan 2020. Penulis dapat menyelesaikan S1 dan memperoleh gelar S.E