

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tepung tapioka adalah tepung yang diperoleh dari umbi akar ketela pohon atau dalam bahasa Indonesia disebut singkong. Tepung tapioka dibuat dari hasil penggilingan ubi kayu yang dibuang ampasnya. Ubi kayu tergolong polisakarida yang mengandung pati dengan kandungan amilopektin yang tinggi tetapi lebih rendah daripada ketan yaitu amilopektin 83 % dan amilosa 17 %, sedangkan buah-buahan termasuk polisakarida yang mengandung selulosa dan pektin (Winarno, 2004)

Tabel 1. Data produksi ubi kayu di Indonesia

Provinsi	2014	2015	2016	2017	2018
Lampung	8.034.016	7.387.084	648.382	5.451.312	6.683.758
Sumatera Selatan	220.014	21.7807	386.881	539.009	382.043
Sumatera Utara	1.383.346	1.619.495	1.228.138	980.879	80.3403
Jawa Tengah	3.977.810	3.571.594	3.536.711	3.138.864	3.267.417
Jawa Barat	2.250.024	2.000.224	1.792.716	1.901.433	1.635.031
Total	15.865.210	14.796.204	13.425.828	12.011.497	12.771.652

Sumber: Kementerian Pertanian Republik Indonesia (2021)

Tepung tapioka merupakan suatu jenis bahan pangan yang dibuat dari ubi kayu. Bahan pangan tersebut merupakan pati yang diekstrak dengan air ubi kayu, kemudian disaring, hasil saringan kemudian diendapkan. Bagian yang mengendap tersebut selanjutnya dikeringkan dan digiling hingga diperoleh butir-butiran pati halus berwarna putih (Luthana 2004).

Pengemasan merupakan salah satu cara untuk melindungi atau mengawetkan produk pangan maupun non-pangan. Kemasan adalah suatu wadah atau tempat yang digunakan untuk mengemas suatu produk yang dilengkapi dengan label atau keterangan – keterangan termasuk beberapa manfaat dari isi kemasan. Pengemasan mempunyai peranan dan fungsi yang penting dalam menunjang distribusi produk terutama yang mudah mengalami kerusakan.

PT Dharma Agrindo Lampung adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertanian yaitu produksi tepung tapioka yang menggunakan bahan baku ubi kayu. Perusahaan PT Dharma Agrindo Lampung telah berdiri sejak puluhan tahun dan memproduksi tepung tapioka setiap harinya. Dalam produksinya PT Dharma Agrindo Lampung memerlukan banyak pekerja baik bagian administrasi maupun bagian produksi dalam pabriknya. Hal ini dikarenakan banyak bagian bagian yang hanya dapat dikerjakan dengan pekerja ahli, oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang mampu menguasai kemampuan beradaptasi dengan tanggap sesuai dengan keadaan di lapangan.

Tempat pengemasan merupakan tempat yang melakukan pengemasan tepung tapioka yang terletak bagian produksi tepatnya bersebelahan dengan mesin - mesin produksi. Kegiatan di dalamnya secara garis besar memiliki serangkaian proses yang terbagi menjadi beberapa bagian yaitu (1) bagian mempersiapkan kemasan (2) bagian pengisian dan penjahitan karung (3) bagian pendistribusian kedalam gudang pabrik. Kegiatan yang dilakukan pertama adalah pemasangan inner ke dalam karung sebagai lapisan paling dalam dalam karung kemasan ketika akan dilakukan pengisian tepung tapioka dan setelah terisi akan dilakukan penjahitan karung yang dilakukan menggunakan mesin, sedangkan pendistribusian ke dalam gudang pabrik dilakukan setelah penimbangan untuk ukuran kemasan paling besar. Kemasan yang di gunakan ada tiga ukuran yaitu masing - masing 25 kg, 50 kg, dan 800 kg untuk ukuran besar.

Pelaksanaan kegiatan - kegiatan tersebut memerlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki keterampilan serta kemampuan beradaptif dengan baik. Sumber Daya Manusia merupakan satu - satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa yang akan mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia dalam perusahaan merupakan aset ekonomi yang berperan sebagai penggerak dalam aktivitas perusahaan yang akan mempengaruhi hasil produksi perusahaan (Sutrisno, 2016). Produktivitas tenaga kerja akan berpengaruh pada penghasilan yang akan di dapat oleh perusahaan. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia yang di perlukan perusahaan yang saat ini sanggup menguasai teknologi dengan cepat, *adaptif*, dan *responsive* terhadap perubahan teknologi supaya tingkat produktivitas maksimal.

Produktivitas merupakan tingkat keberhasilan tenaga kerja dalam hitungan kurun waktu tertentu yang akan berpengaruh pada kredibilitas perusahaan. Hal yang dapat mempengaruhi kegiatan produksi yaitu tingkat kepuasan tenaga kerja terhadap penghasilan, *reward* yang diterima dan beban kerja yang diberikan kepada masing - masing pekerja. Jika beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas kemampuan tenaga kerja tetapi tidak sesuai dengan penghasilan yang akan didapat maka tenaga kerja akan merasa tertekan dan produktivitas dan kualitas mutu yang dihasilkan perusahaan dapat mengalami penurunan. Begitupun dengan kasus sebaliknya, perusahaan harus memiliki standar yang sesuai dengan masing - masing bagian supaya target perusahaan tercapai. Tenaga kerja memerlukan motivasi dan dorongan supaya bergerak sesuai dengan keinginan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh sumber *input*, proses produksi dan beban kerja yang diberikan kepada tenaga kerja. Sumber *input* merupakan langkah pertama dalam aktivitas produksi sebelum masuk pada proses produksi. Sumber *input* adalah bahan jadi atau bahan mentah yang akan diproses dan menjadi hasil *output* yang kamudia memiliki nilai jual. Hal ini yang berperan aktif dalam kualitas *output* yang akan dihasilkan adalah tingkat efektivitas dalam aktivitas produksi yang dilakukan oleh tenaga kerja dengan cara yang efisien sehingga menghasilkan *output* yang diharapkan. Supaya mencapai hasil *output* seperti yang diharapkan oleh perusahaan, maka perusahaan harus memiliki perencanaan produksi. Jika jumlah tenaga kerja melebihi kapasitas yang diperlukan maka perusahaan akan mengalami kerugian karena pengeluaran yang berlebih tetapi hasil produksi tidak mencapai target, begitupun apabila perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja maka akan menjadi kelebihan tenaga kerja yang akan memberikan efek pada penurunan tingkat kinerja pada tenaga kerja sehingga kualitas dari produk menjadi berkurang yang berpengaruh pada keuntungan perusahaan.

1.2 Tujuan

Tujuan dari penulisan laporan Tugas Akhir ini adalah untuk:

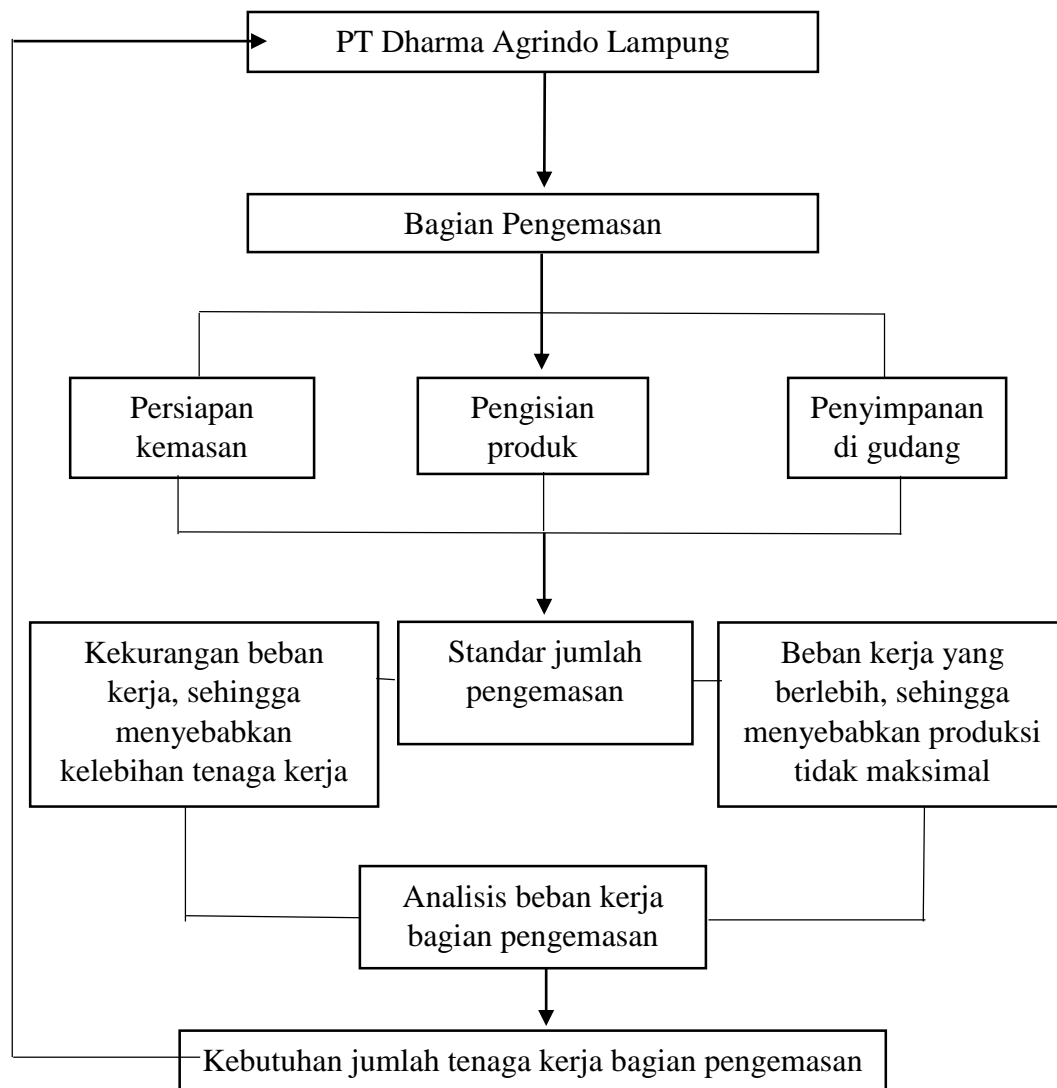
1. Mengidentifikasi proses pengemasan tepung tapioka PT Dharma Agrindo Lampung
2. Menentukan kebutuhan tenaga kerja bagian pengemasan PT Dharma Agrindo Lampung

1.3 Kerangka Pemikiran

PT Dharma Agrindo Lampung merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pertanian khususnya produksi tepung tapioka. Tepung tapioka adalah hasil ekstraksi umbi singkong sedangkan tepung singkong adalah tepung dari hasil parutan singkong yang dikeringkan. Tepung ini berwarna putih, juga memiliki tekstur yang sedikit kesat dan lebih kasar dari tepung terigu. Tepung tapioka juga memiliki nama lain tepung kanji, atau tepung aci. Tepung ini merupakan tepung protein rendah dengan kandungan utamanya karbohidrat, kandungan gizi tepung tapioka per 100 gram adalah 362 kal, protein 0.59%, lemak 3.39%, air 12.9% dan karbohidrat 6.99% tepung ini juga memiliki beberapa vitamin dan mineral.

Pada saat memasuki bagian pengemasan, tempat ini memerlukan tenaga kerja untuk bagian inner, pengisian, dan penyusunan di bagian gudang.

Tenaga kerja bagian pengemasan memiliki waktu kerja efektif 7 jam/hari dengan standar produktivitas kerja pada bagian pengemasan untuk 2000 karung untuk kemasan 25 kg, 1000 karung untuk kemasan 50 kg, dan 6 karung untuk kemasan jumbo. Beban kerja yang diterima oleh tenaga kerja akan mempengaruhi tingkat keuntungan bagi perusahaan. Apabila perusahaan memiliki tenaga kerja dengan jumlah yang lebih dari yang di butuhkan maka akan menyebabkan kerugian pada perusahaan karena mengeluarkan biaya berlebih untuk pemberian upah tenaga kerja. Perusahaan akan mengalami kerugian juga apabila tenaga kerja mendapatkan beban kerja lebih banyak dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena dapat berakibat pada kualitas produk yang dihasilkan. Sehingga perlu dilakukan analisis perhitungan beban kerja untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja bagian pengemasan di PT Dharma Agrindo Lampung. Kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran analisis kebutuhan tenaga kerja bagian pengemasan PT Dharma Agrindo Lampung

1.4 Kontribusi

Laporan Tugas Akhir ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Politeknik Negeri Lampung

Laporan Tugas Akhir ini bermanfaat bagi Politeknik Negeri Lampung sebagai sumber informasi dan referensi bacaan untuk kebutuhan akademisi dalam bidang beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja.

2. **Bagi Perusahaan**

Laporan Tugas Akhir ini dapat sebagai bahan masukan bagi PT Dharma Agrindo Lampung dalam perkembangan masalah beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja normal.

3. **Bagi Pembaca**

Laporan Tugas Akhir ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan ilmu pengetahuan tentang beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja bagian pengemasan saat hari kerja normal.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya dibutuhkan perusahaan atau organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia yaitu terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting, menurut (Hasibuan, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan yang sudah ditetapkan dalam hal ini mewujudkan reformasi birokrasi yang efektif. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sudah mengalami transformasi ke arah yang lebih baik seperti yang dilakukan oleh kementerian, lembaga dan pemerintah daerah sebagai pengejawantahan dari *Road Map Reformasi Birokrasi 2020 - 2025* sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map Reformasi Birokrasi 2020 - 2025*. Dimana substansi dari *Road Map Reformasi Birokrasi 2020 - 2025* tersebut berdasarkan Bab 1 Pendahuluan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map Reformasi Birokrasi 2020 - 2025* adalah sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan.

2.2 Tenaga kerja

Keberhasilan suatu pembangunan ekonomi dipengaruhi oleh faktor produksi. Faktor produksi sering didefinisikan sebagai setiap hal yang diperlukan secara teknis untuk memproduksi suatu barang atau jasa. Faktor - faktor produksi tersebut diantaranya yaitu bahan pokok peralatan gedung, tenaga kerja, mesin dan modal yang secara garis besar dapat dikategorikan menjadi *input* manusia dan non manusia.

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu - waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15 - 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap penduduk

yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan batas usia minimal angkatan kerja yaitu 15 tahun.

Untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi, yaitu:

1. Jumlah penduduk yang berusia diantara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja.
2. Jumlah penduduk yang berusia 15 - 64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga, dan pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja. Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan diantara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja.

Pada dasarnya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

1. Angkatan Kerja

Angkatan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa definisi yaitu angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu., Selain itu angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.

Menurut Mulyadi, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja adalah penduduk usia kerja, yaitu penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan. Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 15 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu alasan. Angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk bekerja. Pengangguran adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan atau mereka yang mempersiapkan usaha atau mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah punya

pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dan pada waktu bersamaan mereka tidak bekerja. Penganggur dengan konsep ini disebut dengan pengangguran terbuka. Sedangkan penduduk bekerja didefinisikan sebagai penduduk yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam secara tidak terputus selama seminggu yang lalu. Penduduk yang bekerja dibagi menjadi dua, yaitu penduduk yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur merupakan penduduk yang bekerja kurang dari jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu, tidak termasuk yang sementara tidak bekerja). Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambahnya lapangan kerja yang tersedia maka semakin meningkatnya total produksi suatu negara, dimana salah satu indikator untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh tenaga kerja yang ada atau jumlah tenaga kerja menurut kelompok umur tertentu, jenis kelamin, tingkat pendidikan maupun desa atau kota. TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. TPAK dapat mengindikasikan besaran ukuran relatif penawaran tenaga kerja (*labour supply*) yang dapat terlibat dalam produksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Secara umum, TPAK didefinisikan sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 penduduk usia kerja.

2. Bukan Angkatan Kerja

Terdapat beberapa versi yang menjelaskan terkait definisi penduduk bukan angkatan kerja diantaranya yaitu, menurut Ostinasia yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun tidak mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. Sedangkan dalam versi lainnya mengatakan bahwa yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu hanya berskeolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya dan

tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*. Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia 15 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu - waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.

2.3 Beban Kerja

Menurut Koesoemowidjojo mengemukakan bahwa pengertian beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang harus dikerjakan oleh karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat dikerjakan dan tidak memberatkan pekerjaan bagi seorang karyawan tersebut. (Ahmad, 2019) Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas - tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nabawi, 2019).

Jadi dari para pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dan merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena beban kerja mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasa nyaman dalam bekerja. Jika beban kerja dianggap berat oleh para karyawan maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan tersebut.

2.4 Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda - beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

Menurut (Tohardi dalam Sutrisno, 2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Sedangkan menurut (Hasibuan dalam Busro, 2018), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu - bahan - tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut (Kusrianto dalam Sutrisno, 2017), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut (Sinungan dalam Busro, 2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut (Riyanto dalam Elbandiansya, 2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan . Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.4.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor - faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Simanjuntak dalam Sutrisno, 2017), faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut (Anoraga dalam Busro, 2018), faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor - faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Menurut (Ravianto dalam Sumual, 2017), faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan
3. Motivasi kerja karyawan
4. Pendidikan
5. Disiplin kerja
6. Keterampilan
7. Sikap etika kerja
8. Gizi dan kesehatan
9. Tingkat penghasilan/gaji
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

2.4.2 Indikator Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan

meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut (Burhanuddin Yusuf, 2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap - sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut (Edy Sutrisno, 2017), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Indikator produktivitas yang dikutip dalam bukunya (Sedarmayanti, 2011) dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore, Erich Fromm, tentang individu yang produktif, yaitu :

1. Tindakannya konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan ke depan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah - ubah
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif dan inovatif)
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2.5 Pengemasan

Hasil mengemas. bungkus pelindung barang dagangan (*niaga*). Kemasan atau *packaging* adalah ilmu, seni dan teknologi yang bertujuan untuk melindungi sebuah produk saat akan dikirim, disimpan atau dijual atau bisa juga suatu proses produksi yang bertujuan untuk mengemas.

Packaging merupakan upaya manusia untuk mengumpulkan sesuatu yang berantakan kedalam satu wadah serta melindunginya dari gangguan cuaca (Widiatmoko dalam Dwi Arum, 2013).

Kemasan merupakan struktur yang telah direncanakan untuk mengemas bahan pangan baik dalam keadaan segar atau setelah mengalami pengolahan (Marlen, 2008). Kemasan adalah elemen dari lingkungan produk yang untuknya pemasar menanamkan uang lebih dari \$50 miliar pertahun. Ada empat sasaran pengemasan yang dipertimbangkan, yaitu:

1. Kemasan harus melindungi produk di sepanjang perjalanannya melalui saluran distribusi hingga mencapai sarannya
2. Kemasan harus ekonomis dan tidak menambah biaya yang tidak dibutuhkan pada produk

3. Kemasan harus memungkinkan konsumen menyimpan dan menggunakannya dengan mudah
4. Kemasan secara efektif dapat digunakan untuk mempromosikan produk kepada konsumen (Danang Sunyoto, 2013).

2.5.1 Pengemasan Pangan

Merupakan cabang ilmu yang mempelajari usaha - usaha manusia dalam mengawetkan bahan pangan atau makanan dengan menggunakan bahan - bahan pembungkus tertentu sesuai dengan sifat masing - masing produk, sehingga terhindar dari kerusakan yang dapat diakibatkan oleh pengaruh dari luar (Marlen, 2008). Peranan pengemasan dalam pengawetan pangan adalah :

1. Mempertahankan bahan dalam keadaan *higienis*
2. Mengurangi terbuangnya bahan selama distribusi
3. Mempertahankan gizi produk yang dikemas
4. Sebagai alat penakar, media informasi dan sebagai sarana promosi

Peranan ini dapat diperjelas dengan berfungsinya suatu kemasan dalam melindungi bahan pangan dari kerusakan - kerusakan dan penguraian dan dapat mempermudah dalam pengangkutan/*transportasi*.

Pemberian *label* dan dekorasi pada bagian luar kemasan memberikan kegunaan yang berarti bagi kemasan, yaitu untuk:

1. Mengidentifikasi isi, jenis, dan jumlahnya
2. Mengidentifikasi merek pembuatnya dan kualitas produk
3. Menambah daya tarik konsumen untuk membeli
4. Sebagai petunjuk bagi pembeli bagaimana seharusnya menggunakan produk yang bersangkutan (Marlen, 2008).

Kemasan memberi perlindungan terhadap produk yang dikemas selama pengapalan, distribusi, penyimpanan dan pemasaran sehingga dapat diangkut ke tempat - tempat yang jauh dan disimpan untuk jangka waktu yang lama. Perlindungan diberikan terhadap:

1. Kerusakan kimia meliputi:

- a. Interaksi antara produk dan wadahnya
 - b. Permeabilitas gas dan cairan/air
 - c. Menguapnya cairan dan aroma - Kerusakan *mikrobiologi* biasanya diikuti oleh kerusakan kimia
2. Kerusakan fisik sering disebabkan oleh kesalahan penumpukan, akibat hentakan, guncangan, suhu, cahaya, dan gangguan dari serangga dan tikus.
 3. Iklim sekitar, terutama temperatur dan kelembaban (Marlen, 2008).

2.5.2 Klasifikasi Pengemasan

Kemasan berdasarkan frekuensi pemakaian Kemasan sekali pakai (*Disposable*), yaitu kemasan yang langsung dibuang setelah satu kali pakai. Contohnya bungkus plastik, bungkus permen, bungkus daun, karton dus, dan makanan kaleng.

1. Kemasan yang dapat dipakai berulang kali, seperti beberapa jenis botol minuman (limun, bir) dan botol kecap. Wadah - wadah tersebut umumnya tidak dibuang oleh konsumen, akan tetapi dikembalikan lagi pada agen penjual untuk kemudian dimanfaatkan ulang oleh pabrik.
2. Kemasan yang tidak dibuang, Wadah - wadah ini biasanya digunakan untuk kepentingan lain di rumah konsumen setelah dipakai, misalnya kaleng biskuit, kaleng susu, dan berbagai jenis botol. Wadah - wadah tersebut digunakan untuk penyimpanan bumbu, kopi, gula, dan sebagainya (Marlen, 2008).

Kemasan berdasarkan Struktur Sistem Kemas:

1. Kemasan Primer, yaitu bahan kemas langsung mewadahi bahan pangan (kaleng susu, botol minuman, bungkus tempe)
2. Kemasan Sekunder, yaitu kemasan yang fungsi utamanya melindungi kelompok kemasan lainnya, seperti misalnya kotak karton untuk wadah kaleng susu, kotak kayu untuk wadah buah - buahan yang dibungkus, keranjang tempe, dan sebagainya.
3. Kemasan Tersier dan Kuarter, yaitu apabila masih diperlukan lagi pengemasan setelah kemasan primer, sekunder dan tersier. Umumnya digunakan sebagai pelindung selama pengangkutan (Marlen, 2008).

Kemasan berdasarkan sifat kekakuan bahan kemas:

1. Kemasan *fleksibel*, yaitu bila bahan kemas mudah dilenturkan, misalnya plastik, kertas, *foil*.
2. Kemasan kaku, yaitu bila bahan kemas bersifat keras, kaku, tidak tahan lenturan, patah bila dipaksa dibengkokkan. Misalnya kayu, gelas, dan logam.
3. Kemasan semi kaku/semi *fleksibel*, yaitu bahan kemas yang memiliki sifat - sifat antara kemasan *fleksibel* dan kemasan kaku, seperti botol plastik (susu, kecap, saus) dan wadah bahan yang berbentuk pasta (Marlen, 2008).

Kemasan berdasarkan sifat perlindungan terhadap lingkungan:

1. Kemasan Hermetis, yaitu wadah yang secara sempurna tidak dapat dilalui oleh gas, misalnya kaleng dan botol gelas.
2. Kemasan Tahan Cahaya, yaitu wadah yang tidak bersifat transparan, misalnya kemasan logam, kertas dan *foil*. Kemasan ini cocok untuk bahan pangan yang mengandung lemak dan vitamin yang tinggi, serta makanan yang di fermentasi.
3. Kemasan Tahan Suhu Tinggi, jenis ini digunakan untuk bahan pangan yang memerlukan proses pemanasan, sterilisasi, atau pasteurisasi (Marlen, 2008).

Kemasan berdasarkan tingkat kesiapan pakai:

1. Wadah siap pakai, yaitu bahan kemas yang siap untuk diisi dengan bentuk yang telah sempurna sejak keluar dari pabrik. Contohnya adalah wadah botol, wadah kaleng, dan sebagainya.
2. Wadah siap dirakit atau disebut juga wadah lipatan, yaitu kemasan yang masih memerlukan tahap perakitan sebelum pengisian, misalnya kaleng dalam bentuk lempengan dan silinder *fleksibel*, wadah yang terbuat dari kertas, *foil* atau plastik Marlen (2008).

2.5.3 Fungsi Kemasan

Teknologi telah membuat *packaging* berubah fungsi, dulu orang bilang “*Packaging protects what it sells* (kemasan melindungi apa yang dijual)”. Sekarang, “*Packaging sells what it protects* (Kemasan menjual apa yang dilindungi)” (Dwi Arum, 2013).

Berdasarkan fungsinya, kemasan modern dibagi menjadi 6 yakni kategori:

1. Fungsi Proteksi

Kemasan harus mampu memberikan perlindungan fisik terhadap isi produk. Perlindungan fisik tersebut mencakup ketahanan terhadap benturan, tekanan, temperatur dan lain - lain. Perlu diperhatikan juga materi yang hendak dikemas tahan terhadap oksigen, air, debu dan sebagainya. Mau tak mau desainer harus mengenal material teknologi pengemasan yang baik.

2. Fungsi Pengelompokan, Penempatan, dan Penyimpanan

Kemasan yang *ideal* sebaiknya harus menjawab bagaimana sebuah materi dikelompokkan atau ditempatkan. Harus diperhitungkan juga, bagaimana kemasan tersebut ketika ditumpuk atau dibawa dalam jumlah yang banyak. Apakah efisien dan memungkinkan untuk ditumpuk.

3. Fungsi Keamanan

Kemasan tersebut telah teruji dengan baik bagi keamanan konsumen. Apabila material yang digunakan untuk membungkus dapat mencemari isi produk didalamnya secara kimiawi. Pastikan juga agar material pembungkus tidak meracuni isi produk.

4. Fungsi Informasi

Kemasan yang ideal sebaiknya memberikan informasi yang sesuai dan dibutuhkan kepada khalayak, baik secara *verbal* maupun *visual*. Intinya adalah apakah elemen - elemen desain dalam kemasan sudah memberikan informasi secara cepat, mudah dan lengkap, mulai dari batas kadaluarsa, komposisi makanan, halal atau haram dan lain sebagainya.

5. Fungsi Kemudahan Fisik

Fungsi yang satu ini jangan sampai diabaikan, karena bentuk kemasan yang trimarta harus memudahkan baik saat pengepakan, distribusi, maupun penggunaannya. Faktor *ergonomik* bisa dibidang sangat berperan didalam pengembangan desain kemasan.

6. Fungsi *Marketing*

Fungsi yang harus juga dipenuhi, yaitu fungsi *marketing*, bagaimana kemasan mampu menjawab aspirasi konsumen. Untuk memenuhi fungsi *marketing*, otomatis diperlukan kepekaan desainer terhadap kebutuhan dan keinginan khalayak. *Desain* kemasan yang baik adalah yang bisa memvisualisasikan “*brand*” alias membantu branding sebuah produk (Dwi Arum, 2013).