

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Sistem Kerja Borong

1. Pengertian Sistem Kerja Borong

Di dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia tidak diatur pengertian atau definisi dari pemborongan pekerjaan. Pemborongan pekerjaan diatur di dalam Pasal 64 dan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”). Di dalam Pasal 64 UUK disebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Syarat pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, antara lain (Pasal 65 ayat [2] UUK):

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Selain syarat jenis pekerjaan, terdapat pula syarat untuk perusahaan yang menerima pekerjaan yaitu harus berbentuk badan

hukum (Pasal 65 ayat [3] UUK).¹ Sedangkan, definisi pekerja borongan/tenaga kerja borongan diatur dalam Pasal 1 angka 3 Kepmenaker No. KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu: Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.

Sistem kerja borong adalah tenaga kerja yang sudah bekerja ke pengusaha/perusahaan atas pekerjaan yang telah ditentukan dan menerima gaji yang didasarkan volume pekerjaannya atau satuan hasil atas kerjanya. Kerja borong dan perjanjian waktu yang ditentukan ialah pekerja borong adalah tenaga kerja yang sudah bekerja ke pengusaha/perusahaan atas pekerjaan yang telah ditentukan dan menerima gaji yang didasarkan volume pekerjaannya atau satuan hasil atas kerjanya.²

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah tindakan perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian tertulis

¹ UU Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003, "tentang ketenagakerjaan" 13

² Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999, "tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu" 1999

dengan memenuhi syarat-syarat tertentu. Sedangkan, tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang pekerjaannya didasarkan atas volume atau satuan hasil kerja.

Pemborongan pekerjaan dengan tenaga kerja borongan jelas merupakan dua hal yang berbeda karena pemborongan pekerjaan merupakan bentuk kebijakan/aktivitas perusahaan, sedangkan tenaga kerja borongan merupakan status tenaga kerja yang dikaitkan dengan cara penerimaan upah.

2. Pengertian Efektivitas

Definisi kata Efektivitas adalah keadaan di mana menunjukkan sebuah keberhasilan atau pencapaian atas suatu tujuan yang sudah diukur dengan sesuai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Selain itu, ada yang mendefinisikan kata efektivitas yaitu suatu tingkat sebuah keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau perusahaan/lembaga dengan cara yang telah ditentukan sesuai tujuan yang hendak akan dicapai. dengan demikian semakin banyaknya perencanaan yang berhasil dan tercapai maka suatu kegiatan atau pelaksanaan dianggap semakin efektif.³

³ Yudhaningsih, Resi. "Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi." *Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol, 11. No, 1. 2011: 40-50.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efektivitas adalah kegunaan, aktivitas, dan kesesuaian dalam suatu kegiatan antara seseorang yang melakukan tugas dan tujuan yang ingin dicapai.⁴

Ada beberapa aspek-aspek efektivitas dalam suatu kegiatan yang ingin dicapai. Mengacu pada definisi efektivitas, berikut beberapa aspek tersebut:

a. Peraturan/ketentuan

Peraturan dibuat agar menjaga kelangsungan suatu kegiatan lancar sesuai dengan rencana tersebut. Peraturan atau ketentuan merupakan suatu yang harus dijalankan agar suatu kegiatan sudah dianggap berjalan efektif.

b. Fungsi/tugas

Seseorang atau lembaga dapat dianggap efektif jika dapat menjalankan sebuah tugas dan fungsi dengan baik sesuai ketentuan. Oleh karenanya, setiap seseorang dalam lembaga harus mengetahui tugas-tugas dan fungsi-fungsinya sehingga dapat menjalankan kegiatan tersebut.

c. Rencana/program

Suatu kegiatan dapat dinilai seberapa efektifnya jika memiliki suatu rencana yang akan dijalankan untuk mencapai sebuah tujuan yang hendak dicapainya. Tanpa adanya sebuah

⁴ KBBI, "Kamus Besar Bahasa Indonesia". 2016

rencana atau program, maka tujuan tersebut tidak mungkin tercapai maksimal.

d. Tujuan/ideal

Dengan kondisi yang ideal atau tujuan adalah target yang ingin dicapai dari suatu kegiatan yang berorientasi atas dicapainya dari suatu kegiatan berorientasi pada hasil dan proses yang sudah di rencanakan.⁵

3. Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi tercapainya efektivitas kerja yaitu:

a. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.

b. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan mencakup dua aspek yang berhubungan yaitu lingkungan intern dan ekstern. Lingkungan intern dikenal dengan iklim organisasi yang meliputi atribut lingkungan kerja seperti

⁵ Apriani, Fajar. "Efektivitas Kerja". *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol. 16, No.1 2009: 13-17

kepuasan dan prestasi. Lingkungan ekstern menyangkut kekuatan yang timbul diluar batas organisasi yang mempengaruhi tindakan dalam organisasi seperti adanya peraturan pemerintah.

c. Karakteristik Pekerja

Pekerja mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga akan menyebabkan perbedaan perilaku antara orang satu dengan orang lain. Prestasi merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, sebab meskipun teknologi yang dipergunakan canggih jika tanpa prestasi tidak ada gunanya.

d. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Manajer memegang peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan. Sehingga manajer berkewajiban menjamin struktur organisasi konsisten dan menguntungkan untuk teknologi dan lingkungan yang ada. Selain itu manajer juga bertanggungjawab untuk menetapkan suatu sistem imbalan yang pantas sehingga dapat memuaskan kebutuhan pekerja dan tujuan pribadinya dalam mengejar sasaran organisasi.⁶

e. Indikator Efektivitas Kerja

Indikator untuk mengukur efektivitas kerja meliputi:

⁶ Yudhaningsih, Resi. "Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi." *Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol. 11, No.1 2011: 40-50.

1) Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.⁷

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu dan sasaran serta batas waktu yang telah ditentukan. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-

⁷ Wihartanti, Liana Vivin. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai", *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol. 5, No. 2, 2017: 147-160.

orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Sedangkan teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.⁸

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh pegawai atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Kepuasan kerja meliputi Kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan, kepuasan pegawai terhadap imbalan yang diterima atas hasil kerja, dan kepuasan pegawai terhadap gaya kepemimpinan.⁹

4. Kriteria Efektivitas

Suatu kegiatan atau kegiatan dapat dikatakan efektif jika memenuhi kriteria tertentu. Efektivitas berkaitan erat dengan pelaksanaan semua tugas utama, pencapaian tujuan, ketepatan waktu, dan adanya upaya aktif atau partisipasi dari pelaksana tugas.¹⁰ Secara

⁸ Wihartanti, Liana Vivin. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai", *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol. 5, No. 2, 2017: 147-160.

⁹ *Ibid*, hal. 150-151

¹⁰ Danim Sudarwan, "Motivasi Kepemimpinan dan Keefektifitas", (PT. Rineka Cipta, Jakarta 2004)

umum, beberapa tolak ukur atau kriteria efektivitas adalah sebagai berikut:

- a) Efektivitas keseluruhan: sejauh mana seseorang atau organisasi melaksanakan semua tugas utamanya.
- b) Produktivitas: jumlah produk atau layanan utama yang dihasilkan oleh seseorang, kelompok, atau organisasi.
- c) Efisiensi: merupakan ukuran keberhasilan suatu kegiatan yang dinilai berdasarkan jumlah sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- d) Laba: laba atas investasi yang digunakan untuk melakukan suatu kegiatan.
- e) Pertumbuhan: merupakan perbandingan antara kondisi organisasi saat ini dan kondisi sebelumnya (tenaga kerja, fasilitas, harga, penjualan, laba, modal, pangsa pasar, dan lain-lain).
- f) Stabilitas: pemeliharaan struktur, fungsi, dan sumber daya setiap saat, terutama di masa-masa sulit.
- g) Semangat kerja: kecenderungan seseorang berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi, seperti perasaan terikat, kebersamaan tujuan, dan perasaan memiliki.
- h) Kepuasan kerja: timbal balik atau kompensasi positif yang dirasakan seseorang atas perannya dalam organisasi.
- i) Penerimaan tujuan organisasi: penerimaan tujuan organisasi oleh setiap individu dan unit dalam suatu organisasi.

- j) Integrasi: adanya komunikasi dan kerja sama yang baik antara anggota organisasi dalam mengoordinasikan upaya kerja mereka.
- k) Fleksibilitas adaptasi: kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan.
- l) Penilaian pihak eksternal: penilaian individu atau organisasi dari pihak lain dalam suatu lingkungan yang terkait dengan individu atau organisasi.¹¹

B. Pengertian Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas (*Productivity*)

Di dalam manajemen produksi dan operasi, kita sering mendengar istilah “produktivitas” untuk mengukur efisiensi seseorang, mesin, pabrik ataupun sistem dalam mengubah Input (masukan) menjadi *output* (keluaran) yang diinginkan. Yang dimaksud dengan *input* dalam produktivitas ini dapat berupa sumber daya yang digunakan seperti modal, tenaga kerja, bahan (material) dan energi sedangkan *output* dapat berupa jumlah unit produk ataupun pendapatan yang dihasilkan. Ukuran produktivitas biasanya dinyatakan dengan rasio yang membandingkan antara *output* terhadap *input* yang digunakan dalam proses produksi atau *output per input* unit.¹²

¹¹ Danim Sudarwan, “*Motivasi Kepemimpinan dan Keefektivitas*”, (PT. Rineka Cipta, Jakarta 2004)

¹² Danang, Sutoyo, “*Manajemen SumberlDayalManusia*”, (Yogyakarta: Caps,1 2012), hlm. 202-203

Produktivitas kerja adalah sikap mental maupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu. Produktivitas kerja merupakan bagian (parsial) dari produktivitas organisasi.¹³

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari 3 (tiga) aspek, yaitu: 1) produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; 2) produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan 3) produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Akan tetapi semua itu memiliki tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja ialah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.¹⁴

Dapat dikatakan bahwa produktivitas yang tinggi adalah melakukan pekerjaan dalam waktu sesingkat mungkin dengan penggunaan sumber daya yang sesedikit mungkin tanpa mengorbankan kualitas yang ditentukan. Misalnya, pekerja A dapat menghasilkan 100 unit produk dalam 1 jam sedangkan pekerja B dapat menghasilkan 120 unit produk dalam 1 jam juga dengan menggunakan bahan dan teknologi

¹³ Sisca, *“Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 58

¹⁴ Edy Sutrisno, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta:Kencana,2017), hlm. 102

yang sama, maka dapat dikatakan bahwa pekerja B lebih produktif daripada pekerja A atau produktivitas pekerja B lebih tinggi dari pekerja A. Produktivitas tidak hanya digunakan untuk mengukur efisiensi kerja karyawan, namun juga sering digunakan untuk menilai perkembangan negara, Ekonomi, Industri, bisnis, Industri bahkan pada individu kita sendiri.¹⁵

Beberapa ahli mendefinisikan produktivitas sebagai berikut:

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumberdaya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energy, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar.¹⁶

Pengertian Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit

¹⁵ Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta:Kencana,2017), hlm. 102

¹⁶ Kusumanto, Ismu. "Analisis Produktivitas PT. Perkebunan Nusantara V (PKS) Sei Galuh Dengan Menggunakan Metode American Productivity Center (APC)." *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 2. No. 2, 2016: 128-137.

masukannya digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik.¹⁷

Pengertian Produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.¹⁸

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas sebuah organisasi.

a. Faktor Teknis

Faktor teknis adalah faktor yang meliputi penentuan lokasi, tata letak dan ukuran pabrik atau mesin produksi yang tepat, penggunaan mesin dan peralatan yang benar, teknis penelitian dan pengembangan serta penerapan komputersasi dan otomatisasi pada produksi yang bersangkutan. Jika perusahaan menggunakan teknologi terbaru dengan tepat, maka produktivitas akan semakin tinggi.

b. Faktor Produksi

¹⁷ Susanti, Ike, and Indriana Kristiawati. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan." *ECOBISMA Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, Vol. 6No. 2 2019: 26-36.

¹⁸ Lumi, Satria, Ventje Senduk, and Consuslasia Korompis. "Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Literasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. DEHO BITUNG", *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 5, No.3, 2021.

Faktor produksi adalah faktor yang meliputi perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian produksi, penggunaan bahan baku yang berkualitas baik serta penyederhanaan dan standarisasi proses produksi. Jika semua faktor produksi dapat berjalan dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas.

c. Faktor Organisasi

Faktor organisasi adalah faktor berkaitan dengan jenis organisasi yang digunakan, pendefinisian dengan jelas otoritas dan tanggung jawab setiap individu dan departemen serta pembagian kerja dan spesialisasi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

d. Faktor Personil

Faktor personil merupakan faktor yang secara langsung mempengaruhi produktivitas sebuah organisasi. Individu atau tenaga kerja yang tepat harus ditempatkan di posisi yang tepat pula. Tenaga kerja yang lulus seleksi harus diberi pelatihan dan pengembangan yang tepat serta memberikan kondisi dan lingkungan kerja yang baik. Individu yang telah menjadi karyawan ini harus termotivasi dengan baik, baik secara finansial maupun motivasi non-finansial. Keamanan pekerjaan, kesempatan memberikan saran atau pendapat dan kesempatan untuk dipromosi juga secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi.

e. Faktor Finansial (Keuangan)

Keuangan merupakan darah dari sebuah bisnis, oleh karena itu harus terdapat perencanaan dan pengendalian keuangan yang baik terhadap keuangan atau modal kerja. Penggunaan modal atau pemborosan keuangan harus dihindari. Manajemen harus memperhitungkan dengan baik pengembalian atas modal yang mereka investasikan. Keuangan yang yang dikelola dengan baik akan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan atau organisasi.

f. Faktor Manajemen

Suatu manajemen yang bersifat ilmiah, profesional, berorientasi masa depan, tulus dan kompeten akan secara positif mempengaruhi produktivitas organisasinya. Manajemen yang dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan biaya terendah, menggunakan teknik produksi terbaru, memberikan lingkungan kerja yang baik dan selalu memotivasi karyawannya akan secara signifikan meningkatkan produktivitas organisasinya.

g. Faktor Pemerintah

Peraturan dan kebijakan pemerintah seperti peraturan ketenagakerjaan, kebijakan fiskal yang meliputi suku bunga dan perpajakan akan sangat berpengaruh pada produktivitas suatu organisasi. Manajemen organisasi yang memiliki pengetahuan tentang peraturan dan kebijakan pemerintah serta menjaga

hubungan yang baik dengan pemerintah akan dapat meningkatkan produktivitas organisasinya.

h. Faktor Lokasi

Produktivitas kerja suatu organisasi juga sangat tergantung pada lokasi di mana organisasi tersebut berada. Faktor lokasi tersebut diantaranya seperti fasilitas infrastruktur, kedekatan dengan pasar, kedekatan dengan sumber bahan baku, tenaga kerja yang terampil dan lain-lainnya.¹⁹

3. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, ada beberapa indikator tertentu yang harus menjadi perhatian setiap organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan efektif.²⁰ Beberapa di antaranya, yaitu:

a. Kemampuan

Memiliki kemampuan yang memadai untuk melakukan tugas dan tanggung jawab. Keterampilan seorang karyawan serta profesionalisme mereka dalam bekerja berpengaruh terhadap kemampuan dari diri mereka. Ini akan memberikan mereka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mereka emban.

¹⁹ Rahmaniya IDwi Astuti dan IrwanIftadi, “*Analisis dan Perancangan Sistem Kerja*”, (Yogyakarta: Dee Publish, 2016), hlm. 4 - 5

²⁰ Sisca dkk, “*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 60

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berupaya untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai. Hal yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati suatu hasil pekerjaan dinamakan hasil.

c. Semangat kerja

Sebuah usaha untuk lebih baik dari hari sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat melalui hasil yang dicapai dalam satu hari lalu membandingkannya dengan hasil yang dicapai dari hari sebelumnya.²¹

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

²¹ Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya ...*", hlm. 104 - 105

f. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.²²

4. Sumber Daya Manusia

a. Peranan Sumber Daya Manusia

Besarnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dikategorikan sebagai salah satu aset terpenting bagi perusahaan dalam upaya memperoleh keuntungan demi kelangsungan berdirinya sebuah organisasi, di samping sumber daya manusia lainnya. Mengingat pentingnya peran dan fungsi sumber daya manusia organisasi, maka diperlukan pendayagunaan atas sumber daya secara efektif dan efisien.²³

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat organisasi perusahaan yang sangat vital karena keberadaannya di organisasi perusahaan atau organisasi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapa pun modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa adanya dukungan

²² Deden Misbahudin Muayyad & Ade Irma Oktavia Gawi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9, No. 1, 2016.

²³ Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya ...*", hlm. 104 - 105

sumber daya manusia yang memiliki kemampuan professional, semuanya menjadi tidak bermakna.²⁴

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai tujuan menghasilkan susunan kerja yang mampu membuat karyawan untuk lebih maju dalam mengembangkan keahlian dalam bentuk softskill dan hardskill. Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki arti yang luas.

Pengembangan ini bisa melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang sangat baik untuk menghadapi tantangan dalam kemajuan teknologi serta kemajuan zaman saat ini.²⁵

Pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan

²⁴ Febrianty, dkk., “*Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital*”, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 72

²⁵ Harsuko Riniwati, “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*”, (Malang: UB Media, 2016), hlm. 160

kebutuhan keterampilan dalam organisasi dimasa yang akan datang.”²⁶

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang wajib dilakukan oleh sebuah perusahaan, agar kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Bagi pegawai, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses berlatih dan belajar yang dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi dalam pekerjaannya sekarang, serta untuk menyiapkan diri untuk tanggungjawab dan peran yang akan datang.

2) Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan pokok yaitu untuk meningkatkan keterampilan, sikap dan tanggung jawab, serta kemampuan karyawan sehingga lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi dan sasaran program.²⁷ Secara rinci tujuan pengembangan manusia sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut:

²⁶ DinnylM.lAruperes, BernhardlTewal, & RotinsululJopielJorie, “Strategi Pengembangan SumberlDayalManusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk BITUNG”, *JurnallEMBA*, Vol. 6, No. 4, 2018, hlm. 30 90

²⁷ Sutadji, “*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, (Yogyakarta: Dee Publish, 2010), hlm. 87

a) Meningkatkan produktivitas kerja

Program pengembangan yang dirancang dengan baik akan membantu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena meningkatnya *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang bersangkutan.

b) Mencapai efisiensi

Efisiensi sumber-sumber daya organisasi akan terjaga apabila program pengembangan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan.

c) Meminimalisir kerusakan

Dengan program pengembangan yang baik, maka tingkat kerusakan barang/produksi dan mesin-mesin dapat diminimalisir karena para pegawai akan semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya.²⁸

d) Memelihara moral karyawan

Adanya pengembangan karyawan, maka moral karyawan juga diharapkan akan lebih baik lagi, di mana keterampilan dan keahlian serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga

²⁸ Natasya, dkk., “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi : Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan*”, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 4

karyawan tersebut dapat bekerja dengan semangat dan antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan.

e) Meningkatkan peluang karier

Pengembangan dilakukan untuk bisa memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan potensinya sehingga bisa mendapatkan jenjang pekerjaan yang diinginkannya.

f) Kecelakaan

Pengembangan yang dilakukan untuk mengurangi resiko kecelakaan bahkan sampai menghilangkan nyawa manusia.²⁹

g) Meningkatkan kepemimpinan

Pengembangan ditujukan pula untuk meningkatkan kemampuan konseptual seorang pegawai. Dengan kemampuan yang meningkat, maka diharapkan pengambilan keputusan atas suatu persoalan akan menjadi lebih mudah dan akurat.³⁰

²⁹ Harsuko Riniwati, “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*”, (Malang: UB Press, 2016), hlm. 161

³⁰ Natasya, dkk., “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi : Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan*”, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 5

C. Penelitian Terdahulu

1. Juli Prastyorini, dalam jurnal *Baruna Horizon* 1 (1), 1-12, 2018 dengan judul “Sistem Kerja Terusan dan Borongan terhadap Produktivitas Kegiatan Bongkar Muat”. Dalam penelitiannya yang difokuskan pada Divisi Terminal jamrud yang menangani kegiatan bongkar muat curah kering dan petikemas. Hasil dari penelitiannya bertujuan untuk mengetahui seberapa efektifnya sistem kerja terusan dan borongan terhadap produktivitas. Metode dari penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan penerapan sistem kerja borongan pada kapal jenis muatan petikemas efektif diterapkan karena sistem ini sebagai upaya mengefektifkan jam kerja serta memperlakukan sistem kerja terusan dan borongan, yaitu sebagian waktu istirahat tetap digunakan untuk bekerja sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas dan biaya yang dikeluarkan sesuai dengan *output* yang dihasilkan.³¹ Persamaan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif serta mengkaji penerapan sistem kerja dalam sebuah perusahaan dan perbedaannya objek penelitian ini membahas pada kegiatan bongkar muat curah kering dan peti kemas.
2. Diah Rusmianingsih, dalam *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, Vol. 6, No. 1, Februari 2010 dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra

³¹ Juli Prastyorini, dengan judul “Sistem Kerja Terusan dan Borongan terhadap Produktivitas Kegiatan Bongkar Muat”, *jurnal Baruna Horizon*, Vol. 1, No. 1, 2018, hlm. 1-12.

Guna Cipta Malang”. Dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang, baik secara parsial maupun simultan serta untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode dari penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan.³² Persamaan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif serta mengkaji tentang pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan dan perbedaannya penelitian ini membahas Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cakra Guna Cipta Malang.

3. M Arif Surachman, Prima Eko Agustyawan, dalam jurnal CIVILA 4 (1), 220-227, 2019 dengan judul “Analisa Produktivitas Tenaga Kerja Harian dan Borongan pada Proyek RSUD Dr. Soegiri Lamongan. Pada penelitiannya ini yang menggunakan metode kualitatif diketahui variabel yang telah ditentukan umur, pengalaman kerja, tingkat

³² Diah Rusmianingsih, , dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang”. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, Vol. 6, No. 1, 2010.

pendidikan, kesesuaian upah, jumlah tanggungan keluarga, kesehatan pekerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap besarnya produktivitas pekerjaan pasangan bata. Secara parsial variabel yang mempunyai pengaruh besarnya tingkat produktivitas tenaga kerja adalah variabel umum dan variabel pengalaman kerja.³³ Persamaan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang didasarkan pada analisa sistem kerja borongan di perusahaan dan perbedaannya penelitian ini dilakukan di Proyek RSUD Dr. Soegiri Lamongan.

4. Moh Hazin Mukhti, dalam Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas, Vol. 4, No. 1, 2020 dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja berdasarkan Sistem Pemberian Upah Borongan di Kabupaten Sampang”. Hasil penelitian ini yang berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa faktor yang paling dominan berdasarkan hasil penelitian analisa uji Kruskal Wallis dalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja berdasarkan sistem pemberian upah borongan di Kabupaten Sampang (studi kasus pembangunan ICU RSUD Kabupaten Sampang) adalah faktor semangat kerja. Semangat kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas para pekerja borongan dan berada di rangking pertama faktor yang paling dominan pada faktor yang mempengaruhi

³³ M Arif Surachman, Prima Eko Agustyawan, dengan judul “Analisa Produktivitas Tenaga Kerja Harian dan Borongan pada Proyek RSUD Dr. Soegiri Lamongan”. *Jurnal CIVILA*, Vol. 4, No. 1, 2018, 220-227.

produktivitas pekerja borongan. Semangat kerja dapat diukur dengan tingkat absensi dan disiplin kerja. Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin kerja.³⁴ persamaan dalam penelitian ini menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan yang didasarkan pada sumber daya manusia dan perbedaannya penelitian ini membahas studi kasus pembangunan ICU RSUD Kabupaten Sampang, dengan menggunakan metode analisa statistik deskriptif yaitu dengan mengumpulkan data sekunder dan primer.

5. Witjaksana, Budi, and Rasio Hepiyanto. EXTRAPOLASI: Jurnal Teknik Sipil . Vol. 06, No. 02, 2013, dengan judul "Analisis Komparasi Produktivitas Tenaga Kerja Borongan dan Harian". Hasil penelitiannya Produktivitas tenaga kerja untuk pekerja borongan lebih besar dari pada pekerja harian, karena nilai produktivitas pekerja borongan lebih besar daripada pekerja harian. Sistem pembayaran upah buruh harian dan borongan yang diterima pekerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Dengan sistem upah borongan pekerja mendapat upah 49,8% lebih besar dari pekerja harian. Dengan perbedaan tersebut produktivitas pekerja borongan lebih besar daripada produktivitas pekerja harian. Dari hasil analisa regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan terhadap

³⁴ Moh Hazin Mukhti, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja berdasarkan Sistem Pemberian Upah Borongan di Kabupaten Sampang", *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, Vol. 4, No. 1, 2020.

produktivitas tenaga kerja harian dan borongan adalah motivasi kerja.³⁵

Persamaan dalam penelitian ini dilaksanakan dengan mengadakan observasi lapangan, wawancara, serta mengkaji produktivitas perusahaan jika menggunakan sistem kerja borongan daripada kerja harian dan perbedaannya objek penelitian dilakukan di Pembangunan Proyek Hotel Ciputra World Surabaya-Jawa Timur, hasil dari penelitian ini didasarkan pada pengaruh upah borongan terhadap produktivitas tenaga kerja borongan.

Secara keseluruhan, penelitian ini kurang lebih mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Persamaannya adalah membahas sistem kerja borong, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini membahas tentang produktivitas di PT MCM Tulungagung.

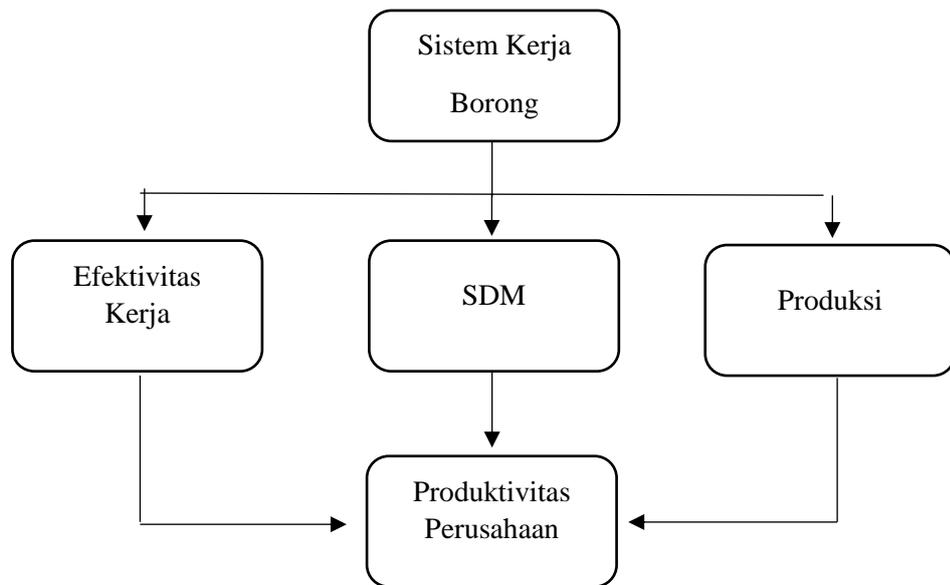
D. Kerangka Berfikir Teoritis

Dalam penelitian ini penulis ingin membahas mengenai Efektivitas Kerja Borong dalam Meningkatkan Produktivitas di PT MCM Tulungagung. Sistem kerja borong dikatakan berhasil jika diterapkan efektif dalam meningkatkan produktivitas di perusahaan. Namun dalam penerapan sistem ini harus memperhatikan unsur yaitu efektivitas, produktivitas, SDM.

³⁵ Witjaksana, Budi, and Rasio Hepiyanto. " Analisis Komparasi Produktivitas Tenaga Kerja Borongan dan Harian", *EXTRAPOLASI: Jurnal Teknik Sipil*. Vol. 06, No. 02, 2013, hal. 13-26.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Efektivitas Kerja Borong dalam Meningkatkan Produktivitas di PT Manggala Citra Mandiri (MCM) Tulugagung



Sistem kerja borong dalam penerapannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan harus memperhatikan 3 unsur-unsur yaitu: efektivitas kerja, SDM, dan produksi. Apabila dalam penerapan sistem kerja borong memperhatikan unsur-unsur maka dapat meningkatkan produktivitas perusahaan,