

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sekarang ini terdapat banyak sekali perusahaan yang berkembang di Indonesia. Perkembangan perusahaan ini tidak hanya terjadi di perusahaan swasta saja, namun juga perusahaan negara atau sering kita sebut dengan BUMN (Badan Usaha Milik Negara). BUMN merupakan perusahaan yang dihasilkan dari nasionalisasi pemerintahan Belanda dan sebagian lagi didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat juga mendukung kemajuan perekonomian nasional ([www.scribd.com](http://www.scribd.com)). Selain itu BUMN memiliki peranan sebagai penyedia barang ekonomis dan jasa yang tidak disediakan oleh swasta, alat pemerintah dalam menata kebijakan perekonomian, pengelola produksi sumber daya alam, penyedia layanan dalam kebutuhan masyarakat, penghasil barang dan jasa, pelopor terhadap sektor-sektor usaha yang belum diminati oleh pihak swasta, membuka lapangan pekerjaan, penghasil devisa negara, membantu dalam mengembangkan usaha kecil koperasi, dan pendorong dalam aktivitas masyarakat terhadap lapangan usaha ([www.indonesia.co.id](http://www.indonesia.co.id)).

BUMN (Badan Usaha Milik Negara) memiliki berbagai macam bentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia no. 19 tahun 2003 mengenai BUMN yaitu terdiri dari dua bentuk yaitu badan usaha perseroan dan badan usaha umum. Badan usaha perseroan adalah BUMN yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51% saham dimiliki oleh Negara Republik Indonesia. Tujuan badan usaha perseroan adalah untuk menyediakan barang dan jasa yang memiliki mutu tinggi dan berdaya sangat kuat dan juga mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai badan usaha.

Perusahaan BUMN di Indonesia dibagi menjadi *holding* logistik, *holding* tambang dan pertahanan strategis, *holding* farmasi, *holding* perkapalan, *holding* konstruksi dan infrastruktur, serta *holding* perkebunan. Salah satu *holding* yang berkembang di Indonesia adalah *holding* perkebunan. Hal ini dikarenakan Indonesia memiliki sumber daya yang mendukung seperti lahan yang luas dan iklim yang mendukung. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di *holding* perkebunan adalah PT Rajawali Indonesia (PTRNI) dan PT Perkebunan Nusantara (PTPN). Saat ini terdapat 14 PTPN yang tersebar luas di Indonesia dari provinsi Aceh hingga Papua. Tanaman-tanaman dalam PTPN perkebunan adalah sawit, gula, karet, teh, kopi, kakao, kina, dan beberapa macam tanaman rempah serta hutan tanaman industri.

PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1996, tanggal 14 Februari 1996 dan Akta oleh Harun Kamil. Perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII ini didirikan sebagai penggabungan dari PT Perkebunan X (persero), PT Perkebunan XXXI (Persero), Proyek Pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Kabupaten Lahat, dan Proyek Pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Provinsi Bengkulu. PTPN VII merupakan perusahaan agrobisnis yang bergerak dalam bidang budidaya tanaman tahunan dan tanaman semusim, pengelolaan hasil perkebunan, serta penjualan dan pemasaran hasil produk. Sekarang ini PTPN VII memiliki kantor pusat di Bandar Lampung dan memiliki kebun seluas 129.100,08 ha yang terdiri dari perkebunan sawit, karet, teh, gula, dan lain-lainnya ([www.id.wikipedia.org/perkebunan\\_nusantara\\_vii](http://www.id.wikipedia.org/perkebunan_nusantara_vii)).

PTPN VII memiliki lima distrik yang terbagi di seluruh kawasan Sumatera Selatan yaitu distrik Bengkulu, Lampung, Bungamayang, Cintamanis, dan Sumatera Selatan yang memiliki kantor pusat di Bandar Lampung. Distrik Sumatera Selatan memiliki dua belas unit usaha yang bergerak dalam perkebunan karet dan kelapa sawit. Unit usaha tersebut adalah unit usaha Cintamanis, Tebenan, Betung, Talang Sawit, Betung Krawo, Bentayan, Bapu,

Sungai Niru, Sungai Lengi, Beringin, Baturaja, dan Musilandas. Unit usaha Musilandas merupakan unit usaha yang memiliki kebun yang berfokus pada karet.

Unit usaha Musilandas tersebut memiliki kebun yang sangat luas, oleh karena itu PTPN VII membagi unit usaha Musilandas menjadi empat (4) *afdeling* untuk mempermudah pemantauan produksi setiap harinya. *Afdeling* merupakan penamaan kebun di dalam satu wilayah perkebunan di PTPN. Di dalam unit Musilandas terdapat seorang pemimpin yang memiliki posisi paling atas dan disebut dengan *manager* yang nantinya akan bertanggung jawab pada *manager* wilayah. Pada bagian deretan *staff* paling bawah terdapat penghubung antara karyawan lainnya terhadap para pekerja. *Staff* ini adalah mandor besar dan mandor. Pada PTPN VII mandor memiliki empat divisi yaitu mandor hama penyakit, mandor tanam, mandor industri, dan mandor sadap. Mandor sadap berfungsi untuk memenuhi target harian yang diberikan oleh perusahaan dan mengawasi pekerja. Pekerja yang dimaksudkan adalah buruh sadap yang memiliki kewajiban dalam bertanggung jawab akan produksi. Target harian para buruh sadap di Musilandas yaitu 30 kg setiap harinya untuk setiap pekerja. Target harian yang tinggi dan dengan kondisi perusahaan yang sedang menurun tidak membuat produksi dari unit Musilandas menurun.

Buruh sadap di unit usaha Musilandas dibagi menjadi dua yaitu pekerja tetap dan pekerja illa (kontrak) di PTPN VII. Buruh yang merupakan pekerja tetap merupakan buruh yang termasuk ke dalam golongan 1A – 1B. Golongan 1B biasanya telah memasuki kelas A atau B, sedangkan golongan 1A mendapatkan tempat yaitu kelas C atau kelas D. Mereka juga memiliki standar yaitu batas usia maksimal bekerja adalah 56 tahun dan tingkat pendidikan minimal adalah SD. Berdasarkan wawancara terhadap *staff* SDM (Sumber Daya Manusia), diketahui bahwa buruh sadap di unit usaha Musilandas menunjukkan kebiasaan yang buruk. Kebiasaan buruk yang muncul yaitu mereka selalu harus diawasi dalam bekerja mulai dari pengisian absensi masuk hingga akhir pulang. Buruh sadap pada PTPN VII Distrik Sumatera

Selatan unit Musilandas memiliki tugas yaitu menyadap karet yang sudah tersedia di tempat-tempat yang berada di pohon karetnya. Target getah satu Distrik Sumatera Selatan Unit Musilandas seharusnya diharapkan mencapai 21 ton karet yang dibagi menjadi empat (4) *afdeling* dalam satu harinya. Cara mereka memenuhi target mereka yaitu 60% dari lima orang yang diwawancarai mengatakan mereka menggunakan keluarga mereka untuk membantu pekerjaan mereka dalam menyadap karet, walaupun begitu gaji atau penghasilan yang diperoleh tetap dihitung satu orang saja. Ketika mereka sakit pun mereka tidak dapat digantikan namun kawan sesama buruh harus mengambil bagian buruh yang sakit. Jika tidak mencapai target maka buruh dapat memenuhinya di esok harinya, namun jika tidak dapat memenuhinya dalam sebulan maka buruh sadap PTPN VII Distrik Sumatera Selatan Unit Musilandas ini akan mendapat teguran.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan staff SDM PTPN VII Distrik Sumatera Selatan, jika buruh sadap melebihi target maka akan mendapatkan premi atau bonus sebesar seribu rupiah (Rp. 1000,00) per kilogram karet. Selain itu jika mereka mencapai atau melebihi target terus menerus serta memiliki sikap yang baik selama bekerja maka mereka akan mendapatkan hadiah yaitu mencoba berperan sebagai mandor sekitar tiga hingga empat bulan. Para buruh yang dapat mencoba menjadi mandor biasanya yang memiliki kesempatan promosi. Namun, jika dilihat dari keluhan para buruh yang diungkapkan oleh SDM PTPN VII Distrik Sumatera Selatan dapat terlihat bahwa kebanyakan buruh mengeluh mengenai keterlambatan pemberian gaji setiap bulannya yang mengakibatkan para buruh sadap harus melakukan peminjaman secara terus menerus demi menyambung hidup. Perusahaan mengatasi permasalahan buruh mengenai keterlambatan pemberian gaji dengan cara memberikan pasokan bahan pangan di koperasi yang dapat mereka bayar ketika mereka mendapatkan gaji.

Dilihat dari ketertarikan pada pekerjaan, staff SDM PTPN VII Distrik Sumatera Selatan mengatakan bahwa para buruh memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan mereka menganggap pekerjaan sebagai buruh sadap memiliki keahlian khusus dan tantangan tersendiri, karena mereka memiliki kelas masing-masing. Kelas yang dimaksudkan adalah kelas A hingga D, kelas A merupakan kelas yang dianggap memiliki keahlian yang lebih baik dari pada kelas lainnya sehingga memungkinkan mereka mendapatkan promosi serta gaji yang lebih tinggi dari kelas lainnya. Mereka juga merasa bahwa pekerjaan mereka merupakan hal yang paling penting di perusahaan karena penyadap karet merasa bahwa mereka berhadapan langsung dan pertama kali dengan produksi.

Berdasarkan wawancara pada Staff SDM PTPN VII Distrik Sumatera Selatan bahwa para buruh sadap PTPN VII Distrik Sumatera Selatan unit Musilandas mengeluhkan mengenai sistem penggajian yang membuat mereka tidak merasa aman pada pekerjaannya. Penggajian yang diberikan kepada buruh memengaruhi kinerjanya saat ini. Menurut Ivancevich (2002) kepuasan kerja tersebut merupakan penghayatan individu terhadap pekerjaan mereka, yang merupakan hasil dari persepsi mereka, tentang pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi. Kepuasan kerja ditentukan oleh imbalan (*pay*), *work it self*, *promotion opportunities*, *supervision*, *co-workers*, *working condition*, dan *job security*.

Peneliti melakukan wawancara terhadap dua puluh buruh sadap PTPN VII Distrik Sumatera Selatan Unit Musilandas. Berdasarkan wawancara terhadap dua orang buruh yang pernah mendapatkan kesempatan promosi menyatakan bahwa mereka tidak menginginkan jabatan tersebut karena bagi mereka jabatan tersebut merepotkan karena mereka harus bertanggung jawab atas banyak karyawan yang dahulunya adalah teman-teman mereka dalam menyadap karet dan bertanggung jawab kepada perusahaan mengenai produksi yang dihasilkan oleh buruh lainnya. Wawancara terhadap dua puluh orang buruh sadap juga

menunjukkan bahwa perusahaan tidak adil sebanyak 60% dikarenakan fasilitas kesehatan, jaminan hari tua, dan gaji yang tidak memadai, serta koperasi yang merupakan program perusahaan tidak berjalan lancar, sedangkan 40% lainnya merasakan keadilan dari perusahaan karena mendapatkan fasilitas kesehatan, jaminan hari tua, dan jaminan tempat tinggal dari perusahaan. Jika dilihat dari ketertarikan di dalam pekerjaan maka diperoleh data sebanyak 40% buruh sadap menganggap pekerjaan mereka menarik karena membutuhkan keahlian khusus, sedangkan 60% lainnya menganggap bahwa pekerjaan mereka kurang menarik karena terlalu monoton.

Berdasarkan wawancara pada dua puluh orang buruh sadap yang ada di PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas diperoleh kendala-kendala dalam kenaikan jabatan seperti sebanyak 60% buruh mengatakan bahwa permasalahan mereka mengenai tingkat pendidikan yang kurang serta ijazah yang tidak memadai, 25% mengatakan bahwa mereka merasa tidak memiliki keahlian lain selain bidang yang dikerjakan sekarang, dan sisanya sebanyak 15% mengatakan bahwa faktor usia yang membuat mereka tidak memiliki peluang untuk naik jabatan. Namun berdasarkan wawancara dari dua orang buruh yang pernah mendapatkan promosi jabatan menjadi mandor, mereka menolak jabatan tersebut karena mereka menganggap bahwa jabatan tersebut mempersulit mereka dikarenakan tugas yang harus menjaga buruh lainnya yang juga merupakan teman mereka ketika mereka menjadi buruh sadap, dan juga mereka harus bertanggung jawab mengenai target harian yang memiliki target yang tinggi dari perusahaan.

Para buruh sadap yang berada di unit Musilandas distrik Sumatera Selatan merasakan bahwa mandor yang menjaga mereka dapat bekerjasama dengan baik. Mereka mengatakan bahwa mandor tidak banyak berbicara oleh karena itu mereka tidak merasa tertekan dengan adanya target yang banyak. Buruh sadap juga mengatakan bahwa mandor yang berada di *afdeling* mereka terkadang membantu mereka memenuhi target dan sering mengajak mereka

berkomunikasi secara individual sehingga mereka merasa tidak tertekan dan merasa bahwa mandor tersebut menghargai hasil kerja mereka.

Selanjutnya dapat dilihat bahwa para buruh merasakan nyaman dengan teman yang berada di lingkungan kerja mereka sekarang. Tiga orang dari dua puluh orang buruh (15%) mengatakan bahwa terkadang memang ada teman yang menjadi sumber amarah atau masalah bagi buruh lainnya mengenai kondisi perusahaan yang telat memberikan gaji bagi para buruh, tiga orang tersebut mengatakan bahwa mereka merasa kesal dengan orang tersebut yang menyulut amarah buruh lainnya, namun mereka memakluminya karena apa yang dilakukan oleh orang tersebut adalah perilaku yang biasa sebagai tanda bahwa mereka kesal.

Dilihat dari survei kepada dua puluh orang maka diperoleh pula hasil bahwa para buruh merasakan nyaman dengan lingkungan pekerjaan mereka sekarang jika sedang musim kemarau karena jalan dan kebun yang mereka lewati setiap hari menjadi kering dan tidak sulit untuk ditapaki, namun mereka akan kesulitan untuk mencapai hasil karena getah yang keluar dari setiap pohon pun akan sedikit dan kering sehingga timbangannya pun akan berkurang, artinya mereka harus mengambil kembali dari pohon lainnya agar tercapainya target harian yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika musim hujan datang, maka mereka merasakan malas dan tidak bersemangat dalam bekerja karena mereka merasakan tanah yang lembek membuat mereka susah berjalan dan juga menjadi kesulitan dalam pengambilan getah karet di setiap pohonnya. Namun, jika musim hujan datang maka tingkat produksi juga dinaikan karena getah karet akan menjadi lebih basah dan juga produksi getah dari satu pohon akan meningkat.

Dilihat dari hasil wawancara kepada dua puluh orang buruh mengatakan bahwa kondisi lingkungan dan pekerjaan mereka termasuk aman. Para buruh mengatakan bahwa jika terjadi hal yang membuat mereka tidak aman seperti terjadinya kemalingan hasil produksi, biasanya yang mengatasi kemalingan di *Afdeling* merupakan mandor di masing-masing

daerah sehingga mereka tidak perlu bertanggung jawab secara langsung terhadap hasil produksi. Sehingga para buruh merasa bahwa mereka aman dan tidak perlu berkontribusi langsung dalam mengatasi masalah maling dan kejahatan lainnya.

Adanya fenomena di atas menunjukkan bahwa beberapa buruh sadap PTPN VII unit Musilandas merasa kecewa dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut merujuk pada berbagai hal, seperti keterlambatan gaji yang diberikan oleh perusahaan PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas, tidak berfungsinya koperasi dalam menanggulangi masalah, fasilitas-fasilitas yang berkurang banyak dikarenakan perusahaan sedang berada pada posisi yang tidak baik, kurangnya sosialisasi mengenai promosi jabatan, dan kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung produktivitas buruh sadap. Fenomena yang telah dijabarkan di atas mendorong peneliti untuk membuat suatu penelitian mengenai kepuasan kerja pada buruh sadap di PTPN VII unit Musilandas distrik Sumatera Selatan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari penelitian ini ingin mengetahui bagaimana derajat kepuasan kerja yang dimiliki oleh buruh sadap yang bekerja di PTPN VII unit Musilandas distrik Sumatera Selatan.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Memeroleh gambaran mengenai kepuasan kerja kepada buruh sadap yang bekerja di PTPN VII unit Musilandas distrik Sumatera Selatan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Ingin mengetahui tinggi rendahnya derajat kepuasan kerja buruh sadap di PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas berdasarkan tujuh (7) aspek yang dikemukakan oleh Ivancevich.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

- Memberikan informasi mengenai derajat kepuasan kerja buruh sadap di PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas.
- Memberikan informasi tambahan untuk peneliti lainnya mengenai kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Ivancevich.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi sebuah sumber informasi bagi kepala pengembangan SDM PT Perkebunan Nusantara VII distrik Sumatera Selatan mengenai kepuasan kerja dari buruh sadap di PTPN VII, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dari buruh sadap dan dapat mengembangkan serta memajukan perusahaan PTPN VII.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan evaluasi bagi pihak PT Perkebunan VII distrik Sumatera Selatan Rumah mengenai kepuasan kerja yang dirasakan oleh buruh sadap, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta dapat mengembangkan dan memajukan perusahaan PTPN VII.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

Buruh dalam divisi sadap merupakan buruh yang berkaitan langsung dengan produksi karena tanpa buruh divisi sadap maka tidak ada produksi yang berjalan lancar. Buruh sadap ini bertanggung jawab akan 30 kg setiap harinya atau 750 kg setiap bulannya untuk masing-masing individu. Jika mereka mengalami kelebihan produksi setiap bulannya maka mereka akan mendapatkan premi sebesar seribu rupiah setiap kilogram karetnya. Setiap buruh sadap yang memasuki PTPN VII dan telah diangkat menjadi pegawai tetap maka mereka akan menduduki golongan 1A hingga 1B, dengan persyaratan masuk adalah minimal pendidikan adalah SD, dan jika mereka ingin mendapatkan promosi maka mereka harus memiliki ijazah SMP. Batas maksimal pekerja buruh di PTPN VII adalah 56 tahun.

Para buruh sadap di PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas mendapatkan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Fasilitas tersebut berupa gaji atau imbalan, kesehatan, tempat tinggal, supervisi, dan lain sebagainya. Fasilitas-fasilitas inilah yang pada akhirnya membentuk kepuasan kerja bagi para buruh sadap PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas. Menurut Ivancevich dan Matteson (2002), kepuasan kerja adalah penghayatan buruh sadap di PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas, yang merupakan hasil pemikiran mengenai pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja setiap buruh sadap dipengaruhi oleh aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu *pay, work itself, promotion oportunities, supervision, co-worker, working condition, and job security* (Ivancevich dan Matteson, 2002). Kepuasan kerja merujuk seberapa puas dan tidak puas buruh sadap di PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas terhadap pekerjaannya dilihat secara umum dari aspek-aspek di bawah ini.

Aspek pertama yang dikemukakan oleh Ivancevich dan Matteson (2002) mengenai kepuasan kerja adalah *pay* (imbalan). Hal tersebut merupakan seberapa besarnya upah yang akan diterima oleh buruh sadap dan dirasakan adil dan memenuhi harapan-harapan setiap

buruh sadap PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas. Buruh sadap PTPN VII Distrik Sumatera Selatan unit Musilandas akan merasakan puas jika mereka merasakan bahwa perusahaan adil dalam pemberian gaji dan imbalan, namun buruh sadap akan merasa tidak puas jika perusahaan tidak adil karena keterlambatan dalam pemberian gaji atau imbalan. Di dalam PTPN VII Distrik Sumatera Selatan unit Musilandas para buruh sadap diberi gaji terlambat setiap bulannya.

Aspek yang kedua yaitu *work it self* (pekerjaan itu sendiri), merupakan pemberian pekerjaan yang dianggap menarik dan memberikan kesempatan buruh sadap untuk belajar serta bertanggung jawab (Ivancevich dan Matteson, 2002). Buruh sadap PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas merasa puas jika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka menarik, penting dan membutuhkan keahlian khusus yang tidak dimiliki oleh semua orang. Buruh sadap PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas tidak akan merasa puas jika mereka tidak merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani merupakan pekerjaan yang penting, menarik dan mereka tidak merasa bahwa pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian khusus.

Aspek yang ketiga yaitu *promotion opportunities* (kesempatan mendapatkan promosi), merupakan tersedianya kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja atau kenaikan jabatan (Ivancevich dan Matteson, 2002). Buruh sadap PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas akan puas jika mereka dapat meningkatkan jabatan mereka dan dapat memenuhi persyaratan dari perusahaan dalam meningkatkan jenjang karir. Buruh sadap PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas tidak puas jika mereka merasa bahwa mereka tidak memiliki kesempatan dalam meningkatkan jenjang karir mereka dan mereka juga tidak dapat memenuhi syarat dari perusahaan dalam meningkatkan jabatan.

Aspek yang keempat yaitu *supervision* (pengawasan), merupakan kemampuan atasan dalam memimpin bawahan, baik secara teknis atau interpersonal (Ivancevich dan Matteson, 2002). Pada buruh sadap PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas akan merasakan

puas jika tidak adanya komentar dari atasan terhadap mereka mengenai pekerjaan mereka dan tidak terlalu menuntut mereka mengenai produksi. Sebaliknya, buruh sadap akan merasa tidak puas jika mandor terlalu banyak komentar mengenai pekerjaan mereka tanpa mengetahui kejadian di lapangan. Pendekatan individual dengan menanyakan kondisi lapangan dan bertanya mengenai apa yang dialami para buruh akan membuat kesan positif sehingga membuat para buruh sadap dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Aspek yang kelima yaitu *co-workers* (rekan kerja), merupakan rekan-rekan kerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung produktivitas dalam bekerja (Ivancevich, 2002). Buruh sadap PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas merasakan puas jika memiliki hubungan yang baik antara pekerja dimana mereka dapat saling berbagi mengenai permasalahan dan kesulitan mereka selama di lapangan. Para buruh sadap juga dapat saling menggantikan tugas mereka jika sedang tidak masuk. Mereka juga dapat saling bertukar pikiran mengenai cara-cara menyadap karet dengan benar agar menaikkan prestasi dan kelas mereka di PTPN VII. Buruh sadap akan tidak puas jika mereka merasa tidak memiliki hubungan yang baik antara pekerja. Mereka tidak dapat saling berbagi mengenai permasalahan dan kesulitan mereka selama di lapangan.

Aspek yang keenam yaitu *working conditions* (kondisi kerja), merupakan kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman dan dapat mendukung produktivitas dalam bekerja (Ivancevich dan Matteson, 2002). Buruh sadap PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas merasa puas jika mereka nyaman dengan kondisi tempat kerja mereka yang tidak mempersulit mereka dalam memenuhi produksi dan juga mereka mendapatkan fasilitas yang mendukung mereka dalam menghasilkan produksi. Buruh sadap akan merasa tidak puas jika mereka tidak nyaman dengan kondisi fisik lingkungan kerja mereka yang menghambat mereka dalam melakukan produksi dan juga mereka akan merasa tidak puas jika mereka tidak mendapatkan fasilitas yang mendukung mereka dalam menghasilkan produksi. Pada PTPN

VII Distrik Sumatera Selatan unit Musilandas lingkungan kerja mereka di lapangan memperlihatkan jalan yang jelek dan tanah yang basah dan berair ketika hujan sehingga mempersulit mereka dalam melakukan produksi.

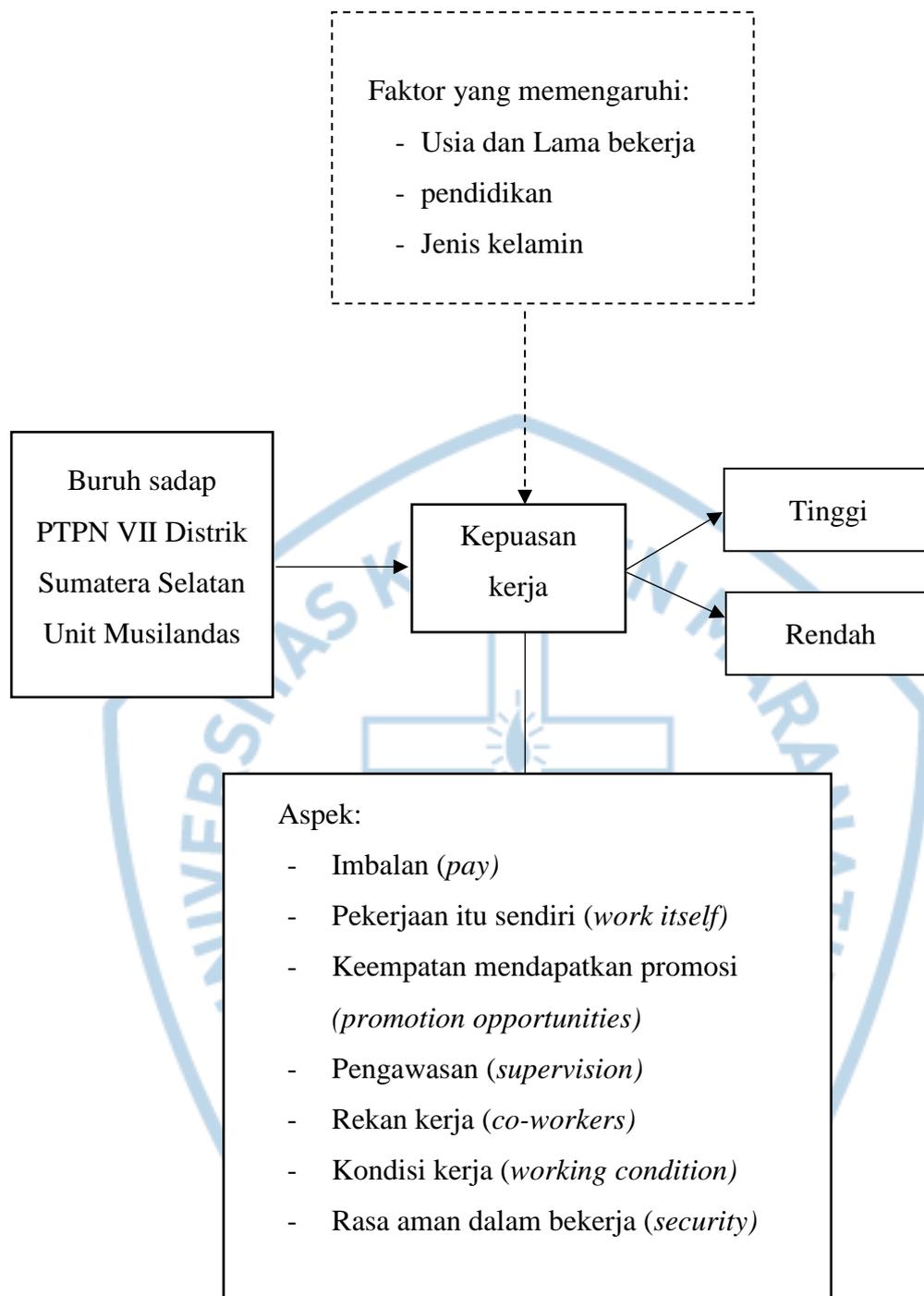
Aspek yang terakhir dari kepuasan kerja yaitu *job security* (rasa aman dalam bekerja), merupakan keyakinan individu bahwa posisi atau jabatannya cukup aman, tidak ada rasa khawatir, dan adanya harapan bahwa tidak akan ada pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau secara tiba-tiba (Ivancevich dan Matteson, 2002). Pada buruh PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas akan merasa puas pada bagian *security* jika mereka mendapatkan fasilitas kesehatan dan mereka tidak mendapatkan peringatan dari perusahaan mengenai sikap dan produksi yang mereka lakukan. Mereka juga akan merasa puas jika mereka mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Buruh sadap akan merasa tidak puas jika mereka tidak mendapatkan hak yang seharusnya mereka dapatkan dan mengerjakan tugas yang bukan menjadi bagian buruh sadap PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas. Pada buruh sadap PTPN VII Distrik Sumatera Selatan dengan adanya permasalahan di dalam perusahaan maka mereka merasa posisi mereka tidak aman karena bisa saja perusahaan melakukan pemberhentian massal.

Faktor-faktor yang memengaruhi tujuh aspek kepuasan kerja yang sudah dijabarkan di atas adalah faktor usia dan lama bekerja, faktor pendidikan, dan faktor jenis kelamin. Pada faktor usia dapat dilihat bahwa semakin tua usia dan semakin lama seseorang bekerja di suatu perusahaan maka akan memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Pada buruh PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas yang memiliki usia yang lebih tua dari pada buruh sadap yang lainnya akan merasa lebih puas dan buruh sadap yang memiliki pengalaman lebih lama di bidang penyadapan getah karet akan merasa lebih puas dari pada buruh sadap yang lainnya. Hal ini juga disebabkan karena semakin tua usia dan semakin senior seorang buruh sadap maka alternatif pekerjaan yang mereka miliki akan semakin sedikit, oleh karena

itu tingkat kepuasannya pun lebih tinggi. Namun, buruh sadap yang memiliki usia yang lebih muda dan pengalaman bekerja lebih sebentar mereka akan cenderung kurang puas karena mereka lebih memiliki kesempatan atau alternatif pekerjaan yang lebih banyak.

Faktor kedua yang memengaruhi kepuasan kerja adalah faktor pendidikan. Pendidikan diperlukan untuk mendapatkan tingkat pekerjaan dan bayaran yang lebih tinggi, oleh karena itu seorang dengan pendidikan lebih tinggi biasanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah karena mereka akan membandingkan pendidikan serta kemampuan mereka dengan *job description* yang mereka kerjakan. Pada buruh PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan merasakan tidak puas dalam pekerjaan mereka karena mereka menganggap bahwa seharusnya mereka dapat bekerja di tempat dan jabatan yang lebih baik lagi, sebaliknya buruh sadap akan merasakan puas jika tingkat pendidikan mereka lebih rendah dari yang lain. Hal ini dikarenakan buruh sadap yang memiliki pendidikan yang rendah memiliki peluang pekerjaan yang lebih sedikit serta menganggap bahwa diri mereka lebih cocok di tempat yang sekarang.

Faktor ketiga yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor jenis kelamin. Fakta-fakta menunjukkan bahwa wanita memperoleh gaji atau upah yang lebih sedikit daripada pria dan juga wanita lebih sedikit mendapatkan kesempatan promosi. Perbedaan inilah yang menyebabkan kesempatan bekerja pada wanita lebih terbatas daripada pria. Pada buruh sadap PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas yang memiliki jenis kelamin wanita akan lebih merasa tidak puas dibandingkan buruh sadap yang memiliki jenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan buruh sadap wanita akan lebih sulit mendapatkan promosi dari pada laki-laki. Buruh sadap yang berjenis kelamin wanita dianggap tidak mampu menjalankan profesi menjadi mandor karena mereka tidak dapat dipindahkan ke kebun lain karena buruh sadap wanita harus mempertimbangkan sanak keluarga jika perusahaan meminta mereka pindah.



**Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pikir**

## 1.2 Asumsi Penelitian

1. Buruh sadap di PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas memiliki kepuasan kerja yang rendah jika dilihat dari aspek imbalan (*pay*).

2. Buruh sadap di PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas memiliki kepuasan kerja yang rendah jika dilihat dari aspek pekerjaan itu sendiri (*work itself*).
3. Buruh sadap di PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas memiliki kepuasan kerja yang rendah jika dilihat dari aspek kesempatan mendapatkan pekerjaan mendapatkan promosi (*promotion opportunities*).
4. Buruh sadap di PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika dilihat dari aspek pengawasan (*supervision*).
5. Buruh sadap di PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika dilihat dari aspek rekan kerja (*co workers*).
6. Buruh sadap di PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika dilihat dari aspek kondisi kerja (*working condition*).
7. Buruh sadap di PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika dilihat dari aspek rasa aman dalam bekerja (*security*).
8. Terdapat tiga faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Buruh sadap di PTPN VII distrik Sumatera Selatan unit Musilandas yaitu usia dan lama bekerja, pendidikan, serta jenis kelamin.