

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan oleh peneliti terhadap penelitian yang telah ada, peneliti menemukan beberapa karya ilmiah terdahulu yang sejalan dengan tema kajian penelitian ini. Berikut beberapa hasil penelusuran tentang penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian ini.

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Ranu Sewdas, Astrid de Wind¹, Lennart G.L. van der Zwaan, Wieke E. van der Borg, Romy Steenbeek, Allard J. van der Beek dan Cécile R.L. Boot dalam “*Why Older Workers Work Beyond The Retirement Age: A Qualitative Study*”. Penelitian yang dilakukan di Negara Belanda pada tahun 2017. Ini adalah studi pertama di Belanda yang menunjukkan bahwa berbagai prasyarat dan motif yang berpengaruh pada pekerja yang bekerja melebihi usia pensiun/melampaui usia pensiun. Temuan utamanya adalah bahwa faktor kesehatan, karakteristik pekerjaan, keterampilan dan pengetahuan, faktor sosial, dan keuangan, Selanjutnya, terdapat faktor tambahan yaitu tujuan dalam kehidupan, muncul dari wawancara. Secara bersama-sama, pengetahuan bisa berkontribusi pada pengembangan intervensi terkait pekerjaan yang meningkatkan kehidupan kerja yang lebih lama di usia pekerja lanjut usia, seperti peningkatan akomodasi kerja (misalnya: hari kerja yang lebih pendek, bekerja dari rumah, dan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru).

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Anselmo Ferreira Vasconcelos dalam “*Older Workers As A Source Of Wisdom Capital: Broadening Perspective*”.

Penelitian yang dilakukan di Negara Brasil pada tahun 2017. Mendapatkan hasil bahwa, pekerja yang lanjut usia dapat dianggap sebagai aset yang berharga. Selanjutnya, jumlah kelompok ini memiliki peluang yang cukup besar untuk melanjutkan pekerjaan bahkan pada tahap akhir karir, mereka bersedia dilengkapi dengan baik, dan mampu meningkatkan, jika dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh perusahaan untuk mencapai pola kinerja lainnya. Penelitian ini menyoroti aspek-aspek lain yang tidak boleh diremehkan oleh organisasi/perusahaan seperti riwayat kerja terakhir, karakteristik pekerjaan, dan menghindari tujuan penguasaan.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Jumliati dalam “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industry Roti Maros di Kabupaten Maros”. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2016 tersebut bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industry roti maros di Kabupaten Maros. Variable dalam penelitian ini adalah umur, jam kerja, pendidikan, pengalaman kerja, dan jumlah tanggungan keluarga. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t* hitung sebesar 1.819 lebih besar dari *t* tabel 1.690 dan berarti H_0 ditolak H_1 diterima dengan tingkat signifikan 0,078 dari taraf signifikan yang digunakan 0.10 (10 persen). Umur yang tidak produktif dapat mengurangi tingkat produktivitas tenaga kerja artinya umur seseorang dapat mencerminkan kemampuan dan kondisi seseorang secara fisik. Semakin tinggi umur seseorang maka tingkat produktivitasnya makin tinggi, akan tetapi setelah titik umur tersebut terlewati maka produktivitasnya akan

menurun seiring dengan bertambah tuanya umur. Jam kerja yang digunakan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t* hitung sebesar 2.633 lebih besar dari *t* tabel 2.030 dan berarti H_0 ditolak H_1 diterima dengan tingkat signifikansi 0.013 dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0.05 (5 persen). Peningkatan jam kerja tidak lagi meningkatkan produktivitas kerja mereka (karena pekerja mempunyai keterbatasan dalam bekerja). Jumlah tanggungan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t* hitung sebesar 2.028 lebih besar dari *t* tabel 1.690 dan berarti H_0 ditolak H_1 diterima dengan tingkat signifikansi 0,050 dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0.10 (10 persen). Beban Tanggungan merupakan hal yang pasti dimiliki oleh banyak pekerja, umumnya yang sudah memiliki keluarga. Sedangkan faktor-faktor yang tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri roti maros di Kabupaten Maros adalah pendidikan dan pengalaman kerja.. Faktor pendidikan tidak begitu dibutuhkan pada industri roti maros, karena lebih mengutamakan kemampuan dan keterampilan dalam memproduksi barang sehingga mampu bersaing dipasaran. Pekerja industri roti maros yang berpengalaman tinggi mempunyai keterampilan dalam membuat roti maros lebih baik, tetapi rata-rata pekerja yang berpengalaman kerja yang tinggi telah berusia tua sehingga kemampuan dalam bekerja mulai menurun.

Penelitian yang keempat dilakukan oleh Siti Machmudah Zainuri dalam “Unsur Pendorong Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya”. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 tersebut

bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa konsep, realisasi, dan unsur pendorong peningkatan produktivitas kerja di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa konsep peningkatan produktivitas di Balai Diklat meliputi: memiliki input, output dan outcome bagi lembaga maupun individu; selalu mengerjakan tugas yang diberikan, tidak mangkir; mengerjakan pekerjaan dengan cara yang berdaya guna; pekerjaan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Produktivitas dapat ditingkatkan meliputi: waktu bekerja lebih lama; meningkatkan kesejahteraan pegawai; menyempurnakan proses dasar melalui pelatihan; memanfaatkan secara maksimal tempat dan teknologi yang ada; melakukan kontroling dan pengawasan kepada setiap pegawai. Adapun unsur pendorong peningkatan produktivitas di Balai Diklat Keagamaan Surabaya yaitu: Sikap mental (motivasi kerja, disiplin, sikap dan etika kerja), keterampilan dan kemampuan, lingkungan dan iklim kerja, hubungan atasan dan bawahan, dan penerapan teknologi. Untuk mencapai target kelima unsur tersebut sangat mempengaruhi, sebab produktivitas Balai Diklat tidak akan dapat meningkat apabila hanya memperhatikan salah satu dari unsur yang dominan tanpa memperhatikan unsur yang lainnya.

Untuk lebih jelasnya perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan
Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No.	Peneliti Terdahulu	Peneliti Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	Nama dan Tahun : Ranu Sewdas, Astrid de Wind1, Lennart G.L. van der Zwaan, Wieke E. van der Borg, Romy Steenbeek, Allard J. van der Beek dan Cécile R.L. Boot (2017)	Nama dan Tahun : Ifadatul Illiyyin (2020)	-	Nama Peneliti dan Tahun.
	Judul : <i>Why Older Workers Work Beyond The Retirement Age: A Qualitative Study</i>	Judul : Analisis Produktivitas Pekerja Melampaui Batas Usia Pensiun (Studi Kasus di PT Bumi Lingga Pertiwi)	-	Judul Penelitian
	Teknik Analisis : Kualitatif	Teknik Analisis : Kualitatif	Teknik Analisis	-
	Variabel : <i>Workers Work Beyond The Retirement Age</i>	Variable : Produktivitas Karyawan melampaui batas usia pensiun dan aturan pensiun.	Terdapat persamaan terkait pembahasan pekerja yang bekerja melampaui batas usia pensiun.	Penelitian sekarang terdapat variable produktivitas karyawan.
	Objek penelitian : Warga Negara Belanda	Objek penelitian : PT. Bumi Lingga Pertiwi	-	Penelitian sekarang dilakukan di PT Bumi Lingga Pertiwi. Sedangkan, penelitian terdahulu tidak menyebutkan jenis usaha yang menjadi objek penelitian, hanya menyebutkan lokasi penelitian yaitu di Negara Belanda.
2.	Nama dan Tahun Anselmo Ferreira Vasconcelos (2017)	Nama dan Tahun : Ifadatul Illiyyin (2020)	-	Nama Peneliti dan Tahun
	Judul : <i>Older Workers As a Source Of Wisdom Capital: Broadening Perspectives</i>	Judul : Analisis Produktivitas Pekerja Melampaui Batas Usia Pensiun	-	Judul penelitian

		(Studi Kasus di PT Bumi Lingga Pertiwi)		
	Teknik Analisis : Kualitatif	Teknik Analisis : Kualitatif	Teknik Analisis	-
	Variable : <i>Workers As a Source Of Wisdom Capital</i>	Variable : Produktivitas Karyawan melampaui batas usia pensiun dan aturan pensiun.	Terdapat persamaan terkait dampak aturan pensiun karyawan.	Penelitian sekarang terdapat variable Produktivitas Karyawan.
	Objek penelitian : Warga Negara Brasil	Objek penelitian : PT. Bumi Lingga Pertiwi	-	Penelitian sekarang dilakukan di PT Bumi Lingga Pertiwi. Sedangkan, penelitian terdahulu tidak menyebutkan jenis usaha yang menjadi objek penelitian, hanya menyebutkan lokasi penelitian yaitu di Negara Brasil.
3.	Nama dan Tahun : Jumliati (2016)	Nama dan Tahun : Ifadatul Illiyyin (2020)	-	Nama Peneliti dan Tahun
	Judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industry Roti Maros di Kabupaten Maros	Judul : Analisis Produktivitas Pekerja Melampaui Batas Usia Pensiun (Studi Kasus di PT Bumi Lingga Pertiwi)	-	Judul dan Subjek penelitian
	Teknik Analisis : Kuantitatif	Teknik Analisis : Kualitatif	-	Teknik Analisis
	Variabel : Produktivitas Kerja, Umur, Jam Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jumlah Tanggungan Keluarga	Variable : Produktivitas Karyawan melampaui batas usia pensiun dan aturan pensiun.	Terdapat persamaan terkait Produktivitas Kerja.	Penelitian sekarang tidak terdapat variable Umur, Jam Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jumlah Tanggungan Keluarga
	Objek penelitian : Industry Roti Maros di Kabupaten Maros	Objek penelitian : PT. Bumi Lingga Pertiwi	-	Penelitian sekarang dilakukan di PT Bumi Lingga Pertiwi. Sedangkan, penelitian terdahulu dilakukan di Industry Roti Kabupaten Maros.
4.	Nama dan Tahun : Siti Machmudah Zainuri (2019)	Nama dan Tahun : Ifadatul Illiyyin (2020)	-	Nama Peneliti dan Tahun
	Judul :	Judul :	-	Judul dan Subjek penelitian

Unsur Pendorong Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya	Analisis Produktivitas Pekerja Melampaui Batas Usia Pensiun (Studi Kasus di PT Bumi Lingga Pertiwi)		
Teknik Analisis : Kuantitatif	Teknik Analisis : Kualitatif	-	Teknik Analisis
Variabel : Produktivitas Kerja Pegawai	Variable : Produktivitas Karyawan melampaui batas usia pensiun dan aturan pensiun.	Terdapat persamaan pembahsan terkait Produktivitas Kerja.	-
Objek : Balai Diklat Keagamaan Surabaya	Objek : PT Bumi Lingga Pertiwi	-	Penelitian sekarang dilakukan pada perusahaan Swasta di PT Bumi Lingga Pertiwi. Sedangkan, pada penelitian terdahulu dilakukan pada Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas

2.2.1.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Sinungan (2014;17) 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 tepadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep Produktivitas total.

Menurut L.Greenberg dalam (Sinungan, 2014:12) merumuskan produktivitas merupakan perbandingan dari totalitas pengeluaran pada waktu tertentu di bagi totalitas masukan selama periode tersebut. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011;57) Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Yang bertalian dengan sikap mental produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, professional, dan berjiwa kejuangan.

Menurut Sinungan (2014:18) terdapat tiga faktor yang mendasari Produktivitas, diantaranya adalah:

1. Investasi, komponen pokok dari investasi ialah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha, namun modal saja tidaklah cukup, untuk itu harus ditambah dengan komponen teknologi.
2. Manajemen, kelompok manajemen dalam organisasi bertugas pokok menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan tercapai dengan baik.
3. Tenaga Kerja, hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja ini adalah:
 - a. Motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja produktivitas dan masadepannya.
 - b. Hubungan industrial yang sesuai dan harmonis dalam suasana keterbukaan.

2.2.1.2 Produktivitas Kerja

Menurut Laeham dan Waxley dalam (Sedarmayanti, 2011:234) Produktivitas pekerja dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh pekerja tersebut dalam kerjanya.

Dengan kata lain, produktivitas pekerja adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*).

Menurut Sedarmayanti (2011:234) Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya. Menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreatifitas. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kinerja juga penting diperhatikan. Sejauh mana seorang pekerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, tergantung dari kemampuan dan kecakapannya. Setiap jenis jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

Menurut Sinungan (2014:16) Produktivitas tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Rumusan tradisional, secara keseluruhan produktivitas merupakan perbandingan antara apa yang dihasilkan (input) dengan apa yang digunakan (output).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental dari manusia untuk memperbaiki mutu individu agar menjadi lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: manajemen; tenaga kerja; dan investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset.

Berdasarkan uraian diatas, Produktivitas kerja merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan.

2.2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam (Sedarmayanti, 2011:227) terdapat enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan bekerja secara bergiliran (*shift work*), serta dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu shift.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen dan *supervise* serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewirausahaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur benar dalam berusaha.

Produktivitas karyawan merupakan variabel yang tergantung atau dipengaruhi oleh banyak faktor. Adapun Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja menurut (Sedarmayanti, 2011;228) adalah :

1. Sikap mental, antara lain:

- a. Motivasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Etika kerja

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, karyawan yang bekerja akan melakukan tindakan yang yang produktif.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik, karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

4. Manajemen

Manajemen disini dapat diartikan dengan sistem yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat

yang lebih tinggi sehingga akan mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan HIP maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial karyawan mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan

kerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

10. Kesempatan berprestasi

Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan prestasi pribadi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

11. Sarana produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, maka dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

12. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat maka akan memungkinkan:

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian produksi
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

2.2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2014;32) Indikator dalam produktivitas kerja meliputi :

1. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

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

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Menurut Sutrisno (2011:104), indikator untuk mengukur produktivitas kerja pegawai, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri multak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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.

Menurut Gilmore dan Erich Fromm dalam (Sedarmayanti, 2011:236)

indikator produktivitas pekerja yang produktif adalah sebagai berikut:

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

2.2.1.5 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Penilaian produktivitas penting dilakukan supaya perusahaan dapat mengetahui pengembangan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi maupun rendah. Penilaian produktivitas digunakan sebagai sumber informasi yang memudahkan perusahaan untuk mengembangkan produktivitas karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:208) pengukuran produktivitas dilakukan oleh perusahaan/organisasi sebagai sarana manajemen untuk mendorong dan

menganalisa efisiensi. Menurut Sinungan (2014;127) manfaat dari penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.2.2 Pensiun

Salah satu Peraturan Pemerintah yang berkaitan dengan pensiun dimana memuat ketentuan pensiun adalah Peraturan Pemerintah No. 45 Pasal 15 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, yaitu PP No. 45 Pasal 15 yang berbunyi:

1. Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan pada usia 56 (lima puluh enam) tahun
2. Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.

3. Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia 65 (enam puluh lima) tahun.
4. Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.

Usia pensiun yang tertuang dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 adalah bukan menyatakan mengenai batasan usia pensiun pada saat berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja karena mencapai usia pensiun, melainkan usia dimana hak tenaga kerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan muncul untuk memperoleh manfaat pensiun.

Batasan usia pensiun juga tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana sama seperti Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 yaitu tidak mengatur kapan saatnya pekerja dipensiunkan dan berapa Batas Usia Pensiun (BUP) untuk pekerja sektor swasta. Ketentuan pada pasal 167 ayat 1 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa salah satu alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena pekerja telah memasuki usia pensiun. Pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun, akan tetapi tidak diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun berlaku. Ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun menurut Pasal 154 huruf UU Ketenagakerjaan.

Penentuan mengenai batas usia pensiun biasanya merujuk pada kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dalam perusahaan, atau berpedoman pada beberapa UU yang mengatur hak-hak yang berkaitan dengan masa pensiun, seperti UU Jamsostek, UU mengenai Dana Pensiun atau UU Kepegawaian serta UU mengenai profesi tertentu. Pada pasal 14 ayat 1 UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) dibayarkan kepada tenaga yang telah mencapai usia 55 tahun. Ketentuan tersebut merupakan saat timbulnya hak atas JHT yang dapat dianalogikan sebagai saat mencapai batas usia pensiun.

Sama halnya dengan UU No. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun yang menyebutkan bahwa hak atas manfaat pensiun dengan catatan batas usia pensiun normal adalah 55 tahun dan batas usia pensiun wajib maksimum 60 tahun. Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah perusahaan swasta. Perusahaan ini telah memenuhi ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu menentukan batas usia pensiun pada Perjanjian Kerja/Peraturan Perusahaan, dimana dalam Perjanjian Kerja/Peraturan perusahaan menentukan batas usia 60 tahun.

2.2.3 Lanjut Usia (Lansia)

Menurut UU No. 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lansia, pengertian lansia adalah seseorang yang telah mencapai usia 60 tahun keatas. Sedangkan menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), batasan lanjut usia dapat dikategorikan menjadi sebagai berikut: (Diakses: 6 Mei 2020).

1. Usia pertengahan (*middle age*) antara usia 45 sampai 59 tahun.

2. Lanjut usia (*elderly*) antara usia 60 sampai 74 tahun.
3. Lanjut usia tua (*old*) antara usia 75 sampai 90 tahun.
4. Usia sangat tua (*very old*) diatas usia 90 tahun.

Menurut (BPS, 2019) Penduduk Lansia di Indonesia dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Lansia Muda (60-69 tahun),
2. Lansia Madya (70- 79 tahun) dan,
3. Lansia Tua (80+ tahun).

Menurut Badan Pusat Statistik 2019, dalam waktu hampir lima dekade, persentase lansia di Indonesia meningkat sekitar dua kali lipat (1971-2019), yakni menjadi 9,6 persen (25 juta-an) di mana lansia perempuan sekitar satu persen lebih banyak dibandingkan lansia laki-laki (10,10 persen banding 9,10 persen). Kondisi ini dapat menunjukkan bahwa saat ini Indonesia menuju ke arah penuaan penduduk, hal ini dikarenakan presentase penduduk yang berusia diatas 60 (enam puluh) mencapai di diatas 7% dari keseluruhan jumlah penduduk di Indonesia dan akan menjadi Negara dengan struktur penduduk tua (*ageing population*) apabila sudah mencapai lebih dari 10%. (Sumber: Badan Pusat Statistik 2019, diakses 27 Maret 2020).

2.2.3.1 Lanjut Usia Bekerja

Sebuah survei yang dilakukan Australian Human Rights Institute (AHRI), menunjukkan bahwa sekitar ampir 60 persen responden mengakui bahwa pekerja di kalangan lanjut usia lebih dapat dipercaya dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih muda. Kemudian, tercatat pula sebanyak hamper 40 persen responden

menyatakan bahwa para karyawan dengan usia lanjut maupun yang masih berusia muda, ternyata memiliki reliabilitas yang sama. Selain itu, hasil studi lainnya menyatakan bahwa sebanyak 73,84 persen responden menyatakan bahwa karyawan dengan usia lanjut relatif lebih loyal dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih muda. Kesimpulan penelitian lainnya bahwa sebanyak 39,24 persen responden mengatakan, karyawan yang lanjut usia maupun yang masih berusia muda sama-sama memiliki loyalitas yang setara. (Sumber: www.geriatri.id, Diakses: 7 Mei 2020).

Di Indonesia, seorang dapat dikatakan lansia ketika sudah mencapai usia 60 (enam puluh) tahun ke atas sesuai dengan UU. No 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia penduduk lansia dibagi menjadi sebagai berikut:

1. Lansia Potensial adalah lansia yang masih mampu melakukan pekerjaan dan/atau kegiatan yang dapat menghasilkan barang dan/atau jasa
2. Lansia Tidak Potensial adalah lansia yang tidak berdaya mencari nafkah sehingga hidupnya bergantung pada bantuan orang lain.

Persentase lansia bekerja mencapai 49,39 persen pada tahun 2019. Persentase tersebut cenderung stagnan dibandingkan tahun sebelumnya (49,79 persen). Dengan kata lain, 1 dari 2 lansia masih bekerja di usia tuanya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak sedikit penduduk usia lanjut yang tetap ingin produktif untuk mengisi hari-hari tuanya. (Sumber: Badan Pusat Statistik 2019, diakses 27 Maret 2020).

Pemerintah telah memberi perhatian terkait kesempatan kerja bagi lansia melalui UU No. 13 Tahun 1998. Kesempatan kerja bagi lansia diharapkan dapat

mendorong pemberdayaan dan pengembangan pekerja lansia yang potensial dengan menyediakan kesempatan atau lapangan kerja yang sesuai dengan tenaga kerja lansia.

Kemampuan usia lanjut untuk tetap bekerja mandiri merupakan sebuah kebutuhan, sehingga bila kebutuhan ini dapat terpenuhi, mereka akan merasa puas. Kemampuan untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhannya sendiri juga tetap menonjol pada usia lanjut (Suardiman, 2011: 109). Bila dirinya mampu mendapatkan penghasilan itu suatu pertanda bahwa dirinya adalah manusia produktif, manusia yang berguna dan tidak menjadi beban bagi orang lain. Selain itu, dengan bekerja pada usia lanjut tidak saja dapat menunjang ekonomi rumah tangga sehingga merasa bermanfaat bagi keluarga dan masyarakat, tetapi sekaligus juga menjaga kondisi fisik agar tetap beraktivitas. Bekerja juga didasari oleh semangat mendapatkan kualitas hidup berikutnya yang lebih baik dengan semakin mendekati diri kepada Tuhan yang maha esa, senantiasa berbuat baik atau berbuat kebajikan (Suardiman, 2011:132).

Apabila dilihat dari segi pekerjaan, lansia akan mengalami berbagai penurunan kondisi dan kemampuan baik secara fisik maupun psikologis karena faktor usia sehingga pekerjaan yang sepatasnya dilakukan oleh lansia adalah pekerjaan yang layak. Pekerjaan layak menurut ILO mencakup 10 aspek, yaitu: (Sumber: International Labour Organization (ILO) 2011, diakses 28 Maret 2020).

1. Kesempatan kerja;
2. Pendapatan setara dan kerja produktif;
3. Jam kerja yang layak; menggabungkan pekerjaan,

4. Keluarga dan kehidupan pribadi;
5. Pekerjaan paksa;
6. Stabilitas dan keamanan kerja;
7. Kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan;
8. Lingkungan kerja yang aman;
9. Keamanan sosial; dialog sosial,
10. Perwakilan pekerja dan pengusaha.

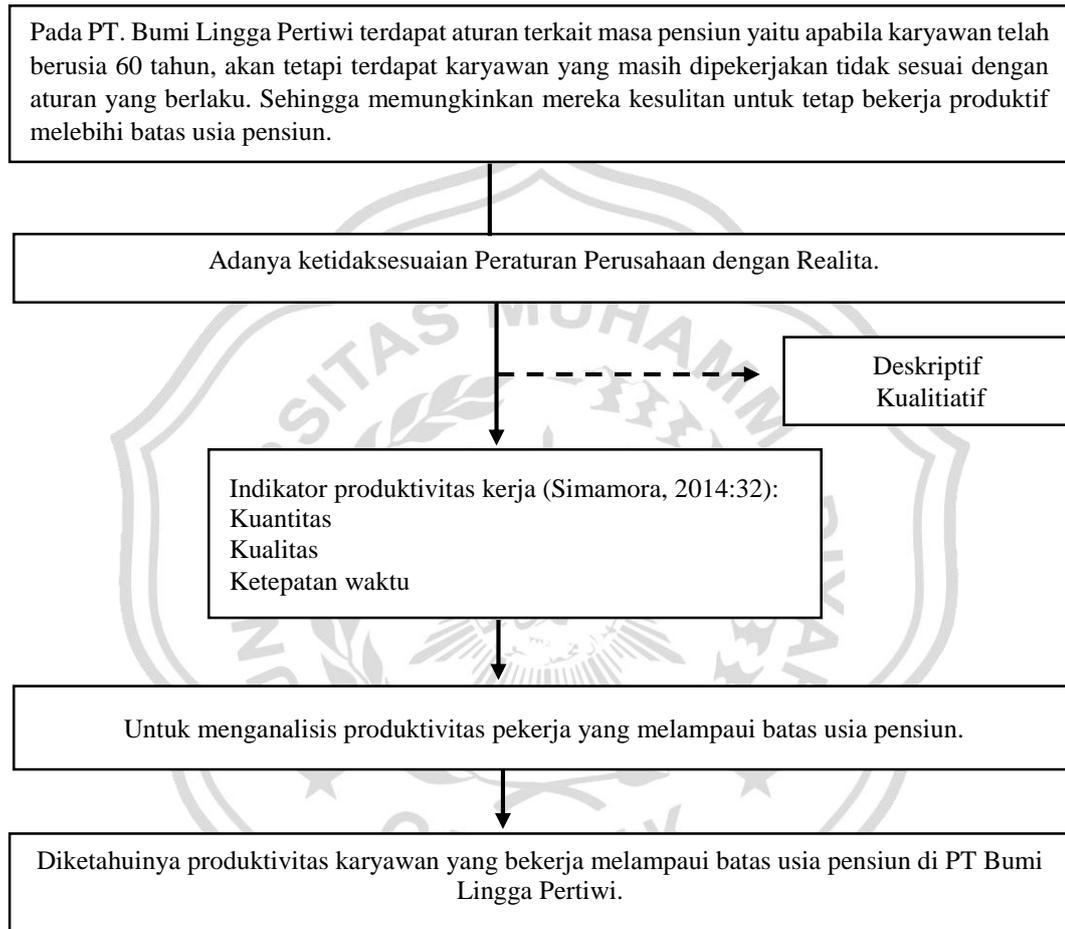
Jam kerja yang berlebihan seringkali menjadi tanda adanya upah perjam yang tidak memadai dan merupakan ancaman terhadap kemampuan fisik dan mental pada jangka panjang. Karenanya bekerja dengan waktu yang berlebihan akan mengurangi produktivitas (ILO, 2011:25).

Persentase pekerja lansia di sektor jasa semakin besar seiring meningkatnya jumlah jam kerja. Bahkan, lansia yang bekerja berlebihan dalam sektor ini mencapai 35,70 persen. Secara rata-rata, dalam seminggu lansia bekerja sekitar 34 jam. Apabila dilihat berdasarkan kelompok umur, semakin tua umur lansia, semakin sedikit jumlah jam kerja dalam seminggu. Dari ketiga kelompok lansia tersebut, hanya lansia muda yang merupakan pekerja penuh. Hal ini wajar mengingat kondisi fisik lansia semakin menurun seiring bertambahnya umur sehingga kemampuan bekerja mereka semakin terbatas. (BPS, 2019).

2.2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Sutriasumantri dalam (Sugiyono, 2017:60), mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan berbagai faktor yang menjadi objek permasalahan. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut Gambar 2.1:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir