

**SKRIPSI**

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KINERJA TENAGA KERJA PENANAMAN  
REHABILITAS DAERAH ALIRAN SUNGAI (DAS) KABUPATEN LUWU TIMUR  
(STUDI KASUS REHABILITAS DAS PT. CITRA LAMPIA MANDIRI)**

**WAHYU ADI FRATAMA F**

**105951104721**



**PROGRAM STUDI KEHUTANAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2025**

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS PRODUKTIVITAS KINERJA TENAGA KERJA PENANAMAN REHABILITAS DAERAH ALIRAN SUNGAI (DAS) KABUPATEN LUWU TIMUR (STUDI KASUS REHABILITAS DAS PT. CITRA LAMPIA MANDIRI)**



**PROGRAM STUDI KEHUTANAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2025**

## HALAMAN PENGESAHAN

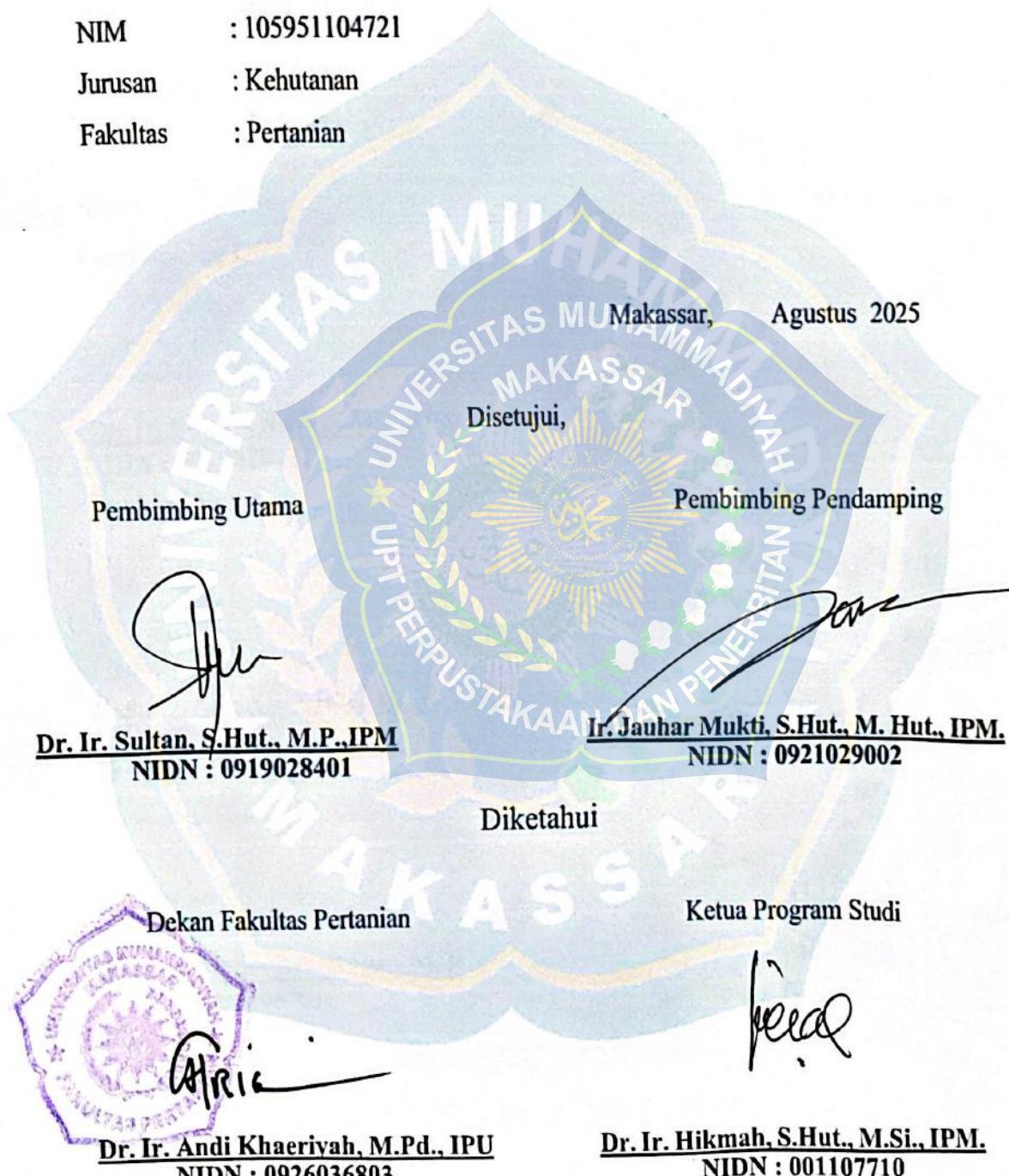
Judul : Analisis Produktivitas Kinerja Tenaga Kerja Penanaman  
Rehabilitasi Daerah Aliran Sungai (DAS) Kabupaten Luwu Timur.  
(Studi Kasus Rehabilitas DAS PT. Citra Mandiri Lampia)

Nama : Wahyu Adi Fratama F

NIM : 105951104721

Jurusan : Kehutanan

Fakultas : Pertanian



## HALAMAN KOMISI PENGUJI

Judul : Analisis Produktivitas Kinerja Tenaga Kerja Penanaman  
Rehabilitasi Daerah Aliran Sungai (DAS) Kabupaten Luwu Timur.  
(Studi Kasus Rehabilitas DAS PT. Citra Mandiri Lampia)

Nama : Wahyu Adi Fratama F

NIM : 105951104721

Jurusan : Kehutanan

Fakultas : Pertanian

Nama Tanda Tangan  
**Pembimbing I,**

Dr. Ir. Sultan, S.Hut., M.P.,IPM

NIDN : 0919028401

**Pembimbing II,**

Ir. Jauhar Mukti, S.Hut., M. Hut., IPM.

NIDN : 0921029002

**Penguji I**

Andi Azis Abdullah, S.Hut., M. P

NIDN : 0930106701

**Penguji II,**

Rahmat Ariandi, S. Hut., M. Hut

NIDN : 09308048802

## KATA PEGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT sang pemilik segalanya aas limpahan rahmat, karunianya dan cinta-nya sehingga kegiatan penelitian proposal yang berjudul *”Analisis Produktivitas Kinerja Tenaga Kerja Penanaman Rehabilitasi Daerah Aliran Sungai (DAS) Kabupaten Luwu Timur. (Studi Kasus Rehabilitasi DAS PT. Citra Mandiri Lampia)”* dapat terselesaikan. Shalawat serta salam juga dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW, Nabi akhir zaman yang membawa ajaran kebenaran.

Penulis menyadari bahwa adanya berbagai kendala dalam menyelesaikan penelitian ini. Alhamdullilah berkat bantuan dari berbagai pihak sehingga proposal penelitian ini dapat terselesaikan, Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda **Fajaruddin** dan Ibundah **Nani** terima kasih telah menjadi orang tua terhebat dalam hidup penulis atas segala doa, dukungan, serta kasih sayang yang tiada henti. Tanpa restu dan pengorbanan kalian, perjalanan ini tidak akan mungkin terwujud. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan kebahagiaan untuk kalian.
2. **Dr. Ir. Sultan. S.Hut., M.Hut., IPM.** selaku dosen pembimbing utama yang telah membimbing dan memberikan arahan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini serta ilmunya dalam penyelesaian penelitian ini dengan baik.
3. **Ir. Jauhar Mukti. S.Hut., M.Hut., IPM.** selaku dosen pembimbing kedua, atas masukan, dukungan dan arahan yang telah membantu saya dalam menyempurnakan tugas akhir ini. Serta telah memberikan ilmu dan meluangkan

waktunya dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.

4. **Kiky Anastasyia dan Meilindasari Ayu Safitri** serta semua rekan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah menjadi bagian terpenting dalam perjalanan perkuliahan, penelitian dan penyelesaian skripsi ini.

Terima kasih atas segala kebaikan yang kalian berikan, dan semoga Allah membalasnya dengan pahala yang berlipat ganda. Aamiin.

Makassar, Agustus 2025

Penulis



## ABSTRAK

**WAHYU ADI FRATAMA.F (105951104721).** Analisis Produktivitas Kinerja Tenaga Kerja Penanaman Rehabilitasi Daerah Aliran Sungai (DAS) Kabupaten Luwu Timur. (Studi Kasus Rehabilitas DAS PT. Citra Mandiri Lampia) **dibimbing oleh Sultan dan Jauhar Mukti.**

Kerusakan Daerah Aliran Sungai (DAS) akibat alih fungsi lahan, deforestasi, dan aktivitas pertambangan menimbulkan degradasi ekosistem yang berimplikasi pada banjir, sedimentasi, dan penurunan kualitas lingkungan. Upaya rehabilitasi DAS melalui kegiatan penanaman membutuhkan tenaga kerja yang produktif agar target program tercapai secara optimal. Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat produktivitas tenaga kerja serta faktor-faktor yang memengaruhinya pada kegiatan rehabilitasi DAS di PT. Citra Lampia Mandiri, Kabupaten Luwu Timur. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan instrumen kuesioner berbasis skala Likert yang disebarluaskan kepada 25 responden tenaga kerja laki-laki, baik dari masyarakat lokal maupun luar daerah. Analisis dilakukan melalui klasifikasi tingkat capaian produktivitas yang mencakup enam indikator utama: kemampuan, motivasi dan etos kerja, pengembangan diri, lingkungan kerja, efisiensi, serta insentif dan upah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum produktivitas tenaga kerja berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, terutama pada aspek motivasi (skor rata-rata 4,6) dan lingkungan kerja (4,64), yang mencerminkan komitmen pekerja dalam mencapai target serta adanya dukungan kondisi kerja yang kondusif. Namun, aspek efisiensi waktu (3,64) dan pemanfaatan peluang pengembangan diri (3,04) masih relatif rendah dan memerlukan intervensi pelatihan serta manajemen waktu yang lebih baik. Kesimpulannya, keberhasilan rehabilitasi DAS sangat ditentukan oleh penguatan kapasitas tenaga kerja melalui pelatihan teknis, pemberian insentif yang proporsional, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Hasil penelitian ini menjadi dasar evaluasi dan perbaikan strategi pengelolaan tenaga kerja dalam program rehabilitasi DAS secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** , efisiensi, motivasi, Rehabilitasi DAS, produktivitas ,PT.Citra Lampia Mandiri

## ***ABSTRACT***

**Wahyu Adi Fratama F (105951104721).** Analysis of Labor Productivity in Watershed Rehabilitation Planting Activities in East Luwu Regency (Case Study: Watershed Rehabilitation of PT. Citra Lampia Mandiri) Supervised by **Sultan dan Jauhar Mukti.**

Watershed (DAS) degradation caused by land conversion, deforestation, and mining activities has led to severe ecosystem decline, resulting in floods, sedimentation, and reduced environmental quality. Rehabilitation programs through reforestation require productive labor performance to ensure the achievement of restoration targets. This study aims to analyze the productivity level of workers and identify the influencing factors in the watershed rehabilitation program of PT. Citra Lampia Mandiri, East Luwu Regency. The research employed a descriptive quantitative approach using a Likert-scale questionnaire administered to 25 male respondents consisting of both local and non-local workers. Data were analyzed through productivity classification across six main indicators: ability, motivation and work ethic, self-development, work environment, efficiency, and wages and incentives. The results revealed that overall worker productivity was in the high to very high category, particularly in motivation (average score 4.6) and work environment (4.64), reflecting strong commitment to achieving targets and a supportive work setting. However, aspects related to time efficiency (3.64) and utilization of self-development opportunities (3.04) were relatively lower, indicating the need for better time management and targeted training programs. In conclusion, the success of watershed rehabilitation is strongly determined by strengthening worker capacity through technical training, fair incentives, and the creation of a supportive work environment. These findings provide a basis for evaluation and improvement of workforce management strategies to enhance the sustainability of watershed rehabilitation programs.

**Keywords:** Watershed rehabilitation, labor productivity, motivation, efficiency, PT. Citra Lampia Mandiri

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>JUDUL SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN KOMISI PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PEGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Daerah Aliran Sungai (DAS) .....	6
2.2 Rehabilitasi DAS .....	6
2.3 Keterlibatan Peranan Masyarakat Terhadap Rehabilitas DAS .....	7
2.4 Produktivitas Tenaga Kerja .....	8
2.5 Tenaga Kerja .....	10
<b>2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....</b>	<b>10</b>
2.6.1 Faktor Internal .....	11
2.6.2 Faktor Eksternal .....	11
<b>2.7 Pengukuran Produktivitas Kerja .....</b>	<b>14</b>

<b>2.8 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja .....</b>	<b>15</b>
2.8.1 Meningkatkan Efisiensi dan Kinerja Pekerja.....	16
2.8.2 Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan.....	16
2.8.3 Meningkatkan Motivasi dan Komitmen Pekerja .....	17
2.8.4 Menunjang Program Pengembangan dan Pelatihan.....	17
2.8.5 Memfasilitasi Evaluasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi .....	17
2.8.6 Menentukan Sistem Insentif yang Efektif.....	18
<b>2.9 Indikator Produktivitas Kerja.....</b>	<b>18</b>
<b>2.10 Kerangka Pikir.....</b>	<b>20</b>
<b>III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
3.1 Lokasi dan Waktu.....	21
3.2 Penentuan Sampel.....	21
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.5 Analisis Data.....	23
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	23
3.5.2 Analisis kuantitatif .....	23
3.6 Definisi Operasional .....	26
3.6.1 Daerah Aliran Sungai (DAS) .....	26
3.6.2 Rehabilitas DAS .....	27
3.6.3 Produktivitas Tenaga Kerja.....	27
3.6.4 Tenaga Kerja.....	27
<b>IV. KONDISI UMUM LOKASI.....</b>	<b>29</b>
<b>4.1 Kondisi Kelerengan .....</b>	<b>29</b>
4.2 Kondisi Iklim dan Cuaca .....	29
4.3 Kondisi Topografi.....	30
4.4 PT. Citra Lampia Mandiri .....	30
<b>5.1 Produktivitas Kerja pada Tahap P0.....</b>	<b>32</b>
4.3.1 Kegiatan P0.....	33
<b>4.4 Produktivitas Tenaga Kerja .....</b>	<b>35</b>
4.4.1 Indikator Kemampuan .....	36
4.4.2 Indikator Motivasi & Etos Kerja.....	38
4.4.3 Indikator Pengembangan Diri.....	40

4.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	42
4.4.5 Indikator Efisiensi.....	45
4.4.6 Indikator Upah dan Insentif .....	47
4.4.7 Kesehatan Mental .....	48
<b>V. KESIMPULAN.....</b>	<b>54</b>
5.1 Kesimpulan .....	54
5.2 Saran.....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>58</b>



## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor</b> <i>Teks</i>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Fikir.....	19
2. Peta Lokasi Penelitian.....	20
3. SK Penetapan Rehabilitas DAS .....	32



## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
1.	Klasifikasi Kategori Kinerja Produktivitas .....	19
2.	Kuisisioner Lembar Kerja Pekerja Rehabilitas DAS.....	26
3.	Nama-nama Pekerja Masyarakat Lokal dan Luar .....	29



## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Daerah Aliran Sungai (DAS) merupakan suatu wilayah daratan yang secara topografis dibatasi oleh punggung bukit, yang airnya mengalir ke sungai utama dan akhirnya menuju ke laut. DAS memiliki peranan penting dalam menjaga keseimbangan ekosistem, ketersediaan air, pengendalian banjir, dan stabilitas lingkungan secara umum. Namun, di banyak wilayah Indonesia, kondisi DAS mengalami tekanan yang cukup serius akibat deforestasi, perubahan tata guna lahan, serta eksplorasi sumber daya alam secara tidak terkendali. Akibatnya, banyak DAS mengalami kerusakan fisik, penurunan kualitas air, sedimentasi, hingga menurunnya daya dukung lingkungan.

PT. Citra Lampia Mandiri terletak di Desa Harapan, Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur, merupakan salah satu wilayah yang topografinya dipengaruhi langsung oleh keberadaan Daerah Aliran Sungai (DAS). DAS di wilayah ini tidak hanya berfungsi sebagai penyedia air untuk pertanian dan kebutuhan rumah tangga, tetapi juga berperan sebagai sistem pengatur tata air alami dan penyangga ekosistem lokal (Kodoatie & Sjarief, 2010).

Dalam beberapa tahun terakhir, kerusakan DAS di Desa Harapan semakin meningkat akibat aktivitas seperti pembalakan liar, perambahan hutan, dan alih fungsi lahan menjadi area permukiman serta pertambangan. Kondisi ini telah menyebabkan degradasi lingkungan secara signifikan, yang ditandai dengan meningkatnya kejadian banjir, sedimentasi, dan penurunan debit air di musim kemarau (Subagyo et al., 2016; BPDAS Jeneberang Saddang, 2020).

Untuk mengatasi permasalahan ini, dilakukan upaya Rehabilitasi Daerah Aliran Sungai (DAS), yang salah satu kegiatan utamanya adalah penanaman kembali berbagai jenis tanaman kehutanan dan vegetasi penutup tanah. Penanaman Rehabilitasi Daerah Aliran Sungai (DAS) adalah penanaman di dalam dan di luar kawasan hutan yang merupakan salah satu kewajiban pemegang izin pinjam pakai Kawasan Hutan dan Pemegang Keputusan Menteri tentang Pelepasan Kawasan Hutan akibat tukar menukar Kawasan Hutan sebagai upaya untuk memulihkan, mempertahankan dan meningkatkan fungsi DAS, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Permen LHK) No. 105 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pelaksanaan, Kegiatan Pendukung, Pemberian Insentif, serta Pembinaan dan Pengendalian Kegiatan Rehabilitasi Hutan dan Lahan (RHL). Peraturan ini mengatur cara melakukan RHL, termasuk penanaman untuk rehabilitasi DAS

Berdasarkan Nomor : SK. 1043/Menlhk-PDASHL/KTA/DAS.1/3/2016 menetapkan lokasi penanaman dalam rangka rehabilitasi Daerah Aliran Sungai atas nama PT. Citra Lampia Mandiri (Tahap I) seluas 1.100 (seribu seratus) hektar yang terletak pada kawasan hutan produksi terbatas (KPHL Larona Malili) dalam wilayah DAS Lampia, DAS Patingko, DAS TL. Manoho dan DAS Pangkeru di Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu timur, Provinsi Sulawesi Selatan sebagaimana peta terlampir yang merupakan bagian tak terpisahkan dari Keputusan ini. Pelaksanaan penanaman pada lokasi yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Amar KESATU merupakan pemenuhan salah satu kewajiban PT. Citra Lampia Mandiri (Tahap I) selaku pemegang Izin pinjaman pakai kawasan hutan (IPPKH) sesuai Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.462/Menhut-II/2012 tanggal 16

Agustus 2012. Sebagai respons terhadap kondisi tersebut, pemerintah melalui instansi teknis dan kerja sama dengan lembaga swadaya masyarakat menginisiasi berbagai upaya Rehabilitasi DAS. Rehabilitasi DAS merupakan serangkaian kegiatan teknis dan sosial untuk memulihkan kondisi lahan agar mampu kembali menjalankan fungsi ekologisnya. Kegiatan Rehabilitasi meliputi pengendalian erosi, reboisasi, pembuatan terasering, serta pelibatan masyarakat dalam perlindungan kawasan hulu. Rehabilitasi ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga sosial, karena melibatkan partisipasi tenaga kerja lokal dan tenaga kerja luar sebagai pelaksana lapangan.

Keterlibatan masyarakat lokal dan masyarakat luar dalam kegiatan rehabilitasi DAS membuka ruang kontribusi dari sisi ekonomi dan sosial. Secara ekonomi, program ini menjadi sumber lapangan kerja temporer yang memberi tambahan penghasilan bagi masyarakat sekitar. Secara sosial, keterlibatan warga membentuk kesadaran kolektif akan pentingnya menjaga keberlanjutan sumber daya alam. Namun demikian, tantangan muncul ketika kualitas pelaksanaan kegiatan rehabilitasi tidak sebanding dengan target yang ditetapkan. Banyak kasus menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu kendala utama, yang menyebabkan tidak tercapainya target rehabilitasi secara optimal.

Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran penting dalam menilai efektivitas kegiatan rehabilitasi DAS. Suatu program rehabilitasi sangat ditentukan oleh sejauh mana tenaga kerja mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Produktivitas ini dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor internal mencakup tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik, motivasi, dan disiplin individu.

Sementara itu, faktor eksternal seperti sistem manajemen proyek, ketersediaan alat dan bahan kerja, kondisi geografis medan, serta insentif dan upah juga sangat menentukan. Dalam konteks kegiatan yang berlangsung di lapangan dengan medan yang menantang dan waktu kerja yang terbatas, kombinasi antara faktor internal dan eksternal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja.

Kurangnya data dan kajian yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja tenaga kerja dalam kegiatan rehabilitasi DAS menjadi alasan kuat untuk dilakukan penelitian ini. Oleh karena itu, analisis terhadap produktivitas tenaga kerja dalam kegiatan penanaman rehabilitasi Daerah Aliran Sungai perlu dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana pencapaian target rehabilitasi serta mencari solusi dalam meningkatkan efektivitas program di masa depan. Penelitian oleh Rahman (2021) menunjukkan bahwa program pelatihan teknis lapangan yang dikombinasikan dengan pemberian insentif kerja mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara signifikan dalam proyek-proyek lingkungan. Dalam konteks rehabilitasi DAS, pelatihan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan teknis, sementara insentif mendorong motivasi kerja di lapangan.

Sementara itu, studi oleh Yusuf (2019) di Kalimantan menekankan bahwa keberadaan fasilitator lapangan berperan sebagai penghubung antara tenaga kerja dan pihak manajemen proyek. Fasilitator tidak hanya membimbing teknis pelaksanaan kegiatan, tetapi juga berfungsi sebagai pengawas, motivator, dan penyelesaikan masalah yang muncul selama pelaksanaan rehabilitasi DAS berlangsung.

Oleh karena itu berdasarkan uraian diatas maka untuk memberikan gambaran kondisi produktivitas tenaga kerja rehabilitas DAS di PT. Citra Lampia Mandiri perlu dilakukan dan untuk mengidentifikasi tingkat produktivitas tenaga kerja serta faktor dominan yang memengaruhi produktivitas tersebut.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana tingkat produktivitas tenaga kerja dalam kegiatan rehabilitas DAS di PT. Citra Lampia Mandiri, Desa Harapan, Kacamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja dalam kegiatan rehabilitasi DAS yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja dalam program Rehabilitas DAS terhadap PT. Citra Lampia Mandiri

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dasar perbaikan dalam perancanaan serta pelaksanaan program rehabilitas DAS secara lebih efektif dan berkelanjutan. Sebagai sumber informasi untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja di rehabilitas DAS dan menjadi masukan bagi instansi terkait dalam peningkatan efisiensi tenaga kerja di Desa Harapan, Kacamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Daerah Aliran Sungai (DAS)

Daerah aliran sungai adalah keseluruhan daerah kuasa (regime) sungai yang menjadi alur pengatus (drainase) utama. Pengertian DAS sepadan dengan istilah dalam bahasa inggris *drainage basin*, *drainage area*, atau *river basin*. Sehingga batas DAS merupakan garis bayangan sepanjang punggung pegunungan atau tebing/bukit yang memisahkan sistem aliran yang satu dari yang lainnya. Dari pengertian ini suatu DAS terdiri atas dua bagian utama daerah tada yang membentuk daerah hulu dan daerah penyaluran air yang berada di bawah daerah tada. Dalam pengelolaannya, DAS hendaknya dipandang sebagai suatu kesatuan sumberdaya darat. Sehingga pengelolaan DAS yang bijak hendaklah didasarkan pada hubungan antara kebutuhan manusia dan ketersediaan sumberdaya untuk memenuhi kebutuhan manusia tersebut.

Daerah Aliran Sungai (DAS) merupakan suatu wilayah daratan tertentu yang merupakan satu kesatuan dengan sungai dan anak – anak sungainya yang berfungsi menampung, menyimpan, dan mengalirkan air yang berasal dari curah hujan ke danau atau laut secara alami, yang batas di darat merupakan pemisah topografis dan batas di laut sampai dengan daerah perairan yang masih terpengaruh aktivitas di daratan. (Ompo, M.I, 2019).

### 2.2 Rehabilitasi DAS

Rehabilitasi DAS merupakan upaya pemulihan, pemeliharaan, dan peningkatan fungsi daerah aliran sungai agar dapat berperan optimal secara ekologis, ekonomis, dan sosial. Kegiatan ini mencakup reboisasi, pembuatan terasering,

pembangunan bangunan konservasi tanah dan air, serta pengendalian erosi (Departemen Kehutanan, 2009). Menurut Arsyad (2010), keberhasilan rehabilitasi DAS sangat ditentukan oleh keterlibatan masyarakat lokal dan efektivitas tenaga kerja dalam pelaksanaan program di lapangan.

DAS sebagai satuan wilayah pengelolaan sumber daya alam perlu ditangani secara terpadu. Pengelolaan yang tidak berkelanjutan dapat menyebabkan kerusakan lingkungan seperti banjir, longsor, dan kekeringan, yang pada akhirnya merugikan masyarakat sekitar (Soemarwoto, 2006).

### **2.3 Keterlibatan Peranan Masyarakat Terhadap Rehabilitas DAS**

Peran serta masyarakat memegang peranan penting dalam keberhasilan rehabilitasi Daerah Aliran Sungai (DAS). Keterlibatan aktif masyarakat dapat memberikan dampak positif terhadap pengelolaan dan pemulihan hutan, serta meminimalisasi dampak negatif dari aktivitas seperti penggundulan hutan yang dilakukan oleh pihak-pihak tidak bertanggung jawab.

Menurut Theresia (2014:206–207), partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan akan tumbuh dan berkembang apabila didukung oleh adanya kepercayaan dan kesempatan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat untuk terlibat secara aktif. Hal ini menunjukkan adanya pengakuan bahwa masyarakat bukan hanya sebagai objek atau penerima manfaat dari pembangunan, tetapi juga sebagai subjek atau pelaku pembangunan yang memiliki kemampuan dan kemauan untuk terlibat sejak tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga pemanfaatan hasil-hasil pembangunan.

Dalam konteks rehabilitasi DAS, masyarakat dituntut untuk memahami, menghayati, dan melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah secara

aktif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, keterlibatan masyarakat bukan hanya menjadi pelengkap, tetapi merupakan bagian yang esensial dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan, khususnya dalam upaya rehabilitasi hutan dan konservasi lingkungan di wilayah DAS.

## **2.4 Rehabilitasi Hutan dan Lahan**

Rehabilitasi Hutan dan Lahan yang disingkat RHL adalah upaya untuk memulihkan, mempertahankan, dan meningkatkan fungsi hutan dan lahan guna meningkatkan daya dukung, produktivitas dan peranannya dalam menjaga sistem penyangga kehidupan.

ketentuan mengenai tata cara pelaksanaan Rehabilitasi Hutan dan Lahan, Kegiatan Pendukung Rehabilitasi Hutan dan Lahan, serta pembinaan dan pengendalian kegiatan Rehabilitasi Hutan dan Lahan pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.2/MENLHK/SETJEN/KUM.1/1/2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.105/MENLHK/SETJEN/KUM.1/12/2018 tentang Tata Cara Pelaksanaan, Kegiatan Pendukung, Pemberian Insentif, serta Pembinaan dan Pengendalian Kegiatan Rehabilitasi Hutan dan Lahan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku

## **2.5 Produktivitas Tenaga Kerja**

Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran seberapa efektif seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sumber daya dan waktu yang tersedia. Menurut Sinungan (2000), produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari perbandingan antara output (hasil kerja) dengan input (jumlah tenaga kerja atau waktu kerja). Dalam konteks rehabilitasi DAS, produktivitas bisa diukur dari

jumlah pohon yang ditanam, kualitas penanaman, dan tingkat keberhasilan hidup tanaman yang dirawat.

Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi kerja, motivasi, pelatihan, dan fasilitas yang tersedia. Tenaga kerja yang merasa didukung dan dibekali dengan pengetahuan serta alat yang memadai cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi.

Produktivitas tenaga kerja tidak hanya dilihat dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga dari efisiensi waktu, kualitas pekerjaan, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Dalam konteks proyek fisik seperti rehabilitasi DAS, produktivitas seringkali diukur berdasarkan volume pekerjaan per satuan waktu, seperti jumlah lubang tanam yang dibuat, bibit yang ditanam, atau bangunan konservasi yang dibangun dalam satu hari kerja.

Menurut Handoko (2000), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yaitu:

- Faktor internal seperti tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, motivasi, dan kondisi fisik tenaga kerja.
- Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, cuaca, alat kerja, sistem manajemen proyek, serta insentif atau upah yang diberikan.

Selain itu, peran manajemen dalam mengatur alokasi tugas, memberikan supervisi, serta menjaga komunikasi antarpekerja juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas (Mangkunegara, 2005). Produktivitas yang tinggi dapat dicapai apabila tenaga kerja merasa diperhatikan dan didukung, baik secara teknis maupun psikologis. Dalam proyek-proyek berbasis masyarakat, seperti rehabilitasi DAS, produktivitas juga berkaitan erat dengan aspek sosial-budaya. Keberadaan nilai

gotong royong, kearifan lokal, dan rasa kepemilikan terhadap lingkungan dapat mendorong partisipasi aktif dan meningkatkan produktivitas kerja masyarakat setempat (Sutrisno, 2012).

## 2.6 Tenaga Kerja

Menurut Dumairy (1997) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya.

Menurut Todaro (2004:93-99), pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan Angkatan Kerja (AK) secara tradisional dianggap sebagai salah satu faktor positif yang memacu pembangunan perekonomian.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau produk serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja (manpower) diartikan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja memerlukan ketersediaan lapangan pekerjaan atau kesempatan kerja kesempatan kerja menunjukkan ketersediaan lapangan pekerjaan untuk diisi pencari kerja.

## 2.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling memengaruhi, baik dari dalam individu maupun dari lingkungan kerja. Menurut Siagian (2002), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu dan dukungan sistem kerja yang ada. Secara umum, faktor-faktor tersebut dapat

dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

#### 2.7.1 Faktor Internal

##### 1. Pendidikan dan Keterampilan.

Tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang memadai cenderung lebih produktif karena dapat memahami dan melaksanakan tugas dengan baik (Hasibuan, 2005).

##### 2. Pengalaman Kerja

Semakin tinggi pengalaman kerja, semakin besar pula efisiensi kerja seseorang karena telah memahami alur kerja, tantangan di lapangan, dan solusi yang tepat.

##### 3. Motivasi dan Etos Kerja

Semangat kerja dan dorongan untuk mencapai target sangat berpengaruh terhadap seberapa optimal seorang pekerja menjalankan tugasnya. Robbins (2003) menyebutkan bahwa motivasi merupakan pendorong utama perilaku kerja produktif.

##### 4. Kesehatan Fisik dan Psikologis

Tenaga kerja yang sehat secara fisik dan mental akan lebih fokus dan energik dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang sedang mengalami gangguan kesehatan.

#### 2.7.2 Faktor Eksternal

##### 1. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman, bersih, dan mendukung akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Dalam konteks rehabilitasi DAS, kondisi

medan dan cuaca sangat memengaruhi efektivitas tenaga kerja di lapangan (Simanjuntak, 2001).

## 2. Ketersediaan Sarana dan Prasarana

Alat kerja yang memadai dan teknologi yang tepat guna dapat mempercepat proses kerja dan mengurangi kelelahan tenaga kerja.

## 3. Sistem Manajemen dan Kepemimpinan

Pola kepemimpinan, sistem pembagian tugas, pengawasan, serta pemberian penghargaan yang adil dapat memotivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih optimal (Mangkunegara, 2005).

## 4. Upah dan Insentif

Kompensasi yang layak dan sistem insentif yang adil akan mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap pekerjaan.

Pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut penting dalam merancang strategi peningkatan produktivitas, khususnya dalam proyek berbasis lingkungan seperti rehabilitasi DAS yang sangat bergantung pada tenaga kerja lapangan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang

baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras menurut Muchdarsyah (2005) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

### 1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

### 2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

### 3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Payaman J. Simanjutak (1985: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung, meliputi: Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja. Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

## 2.8 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja, Dimana pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang yakni diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam,hari,ataupun tahun).pengukuran di ubah kedalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan,2005).

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu 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 diawal waktu sampai menjadi output.

## **2.9 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja**

Ada beberapa manfaat dari penilaian produktivitas kerja pada perusahaan yaitu untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif dimasa yang akan datang.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan, evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya,

untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi, untuk kebutuhan latihan dan pengembangan, untuk perencanaan dan pengembangan karier, untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing, untuk mengetahui ketidak akuratan informal, untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian produktivitas kerja memiliki berbagai manfaat yang signifikan, baik bagi individu pekerja, organisasi, maupun proyek secara keseluruhan. Penilaian ini tidak hanya membantu untuk mengukur seberapa efisien tenaga kerja dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berperan penting dalam pengambilan keputusan strategis terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari penilaian produktivitas kerja:

#### 2.9.1 Meningkatkan Efisiensi dan Kinerja Pekerja

Penilaian produktivitas yang dilakukan secara teratur dapat memberikan gambaran yang jelas tentang tingkat efisiensi dan kinerja pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan adanya penilaian yang objektif, pekerja akan mengetahui area mana yang perlu ditingkatkan dan dioptimalkan. Menurut Siagian (2002), penilaian yang akurat dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka dalam pekerjaan, serta mencari solusi untuk mengatasi hambatan yang ada.

#### 2.9.2 Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan

Bagi manajer atau pengelola proyek, penilaian produktivitas kerja sangat penting dalam pengambilan keputusan terkait perencanaan tenaga kerja, alokasi sumber daya, serta pengaturan jadwal dan target. Dengan data yang tepat, manajer dapat merencanakan strategi yang lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan

produktivitas tenaga kerja di lapangan, seperti dalam proyek rehabilitasi DAS. Penilaian juga membantu dalam menentukan apakah suatu proyek berjalan sesuai dengan rencana dan anggaran yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2005).

#### 2.9.3 Meningkatkan Motivasi dan Komitmen Pekerja

Penilaian yang dilakukan dengan cara yang adil dan transparan akan meningkatkan motivasi pekerja. Pekerja yang merasa dihargai dan diakui atas kinerjanya akan lebih termotivasi untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, pemberian umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan komitmen pekerja terhadap tugas yang diberikan dan menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja (Robbins, 2003).

#### 2.9.4 Menunjang Program Pengembangan dan Pelatihan

Penilaian produktivitas kerja juga berfungsi sebagai dasar untuk merancang program pengembangan dan pelatihan yang tepat sasaran. Jika penilaian menunjukkan bahwa beberapa pekerja membutuhkan keterampilan tertentu untuk meningkatkan produktivitas mereka, organisasi dapat merancang pelatihan untuk mengatasi kesenjangan keterampilan tersebut. Hal ini sangat berguna dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mendukung pencapaian tujuan proyek secara keseluruhan (Hasibuan, 2005).

#### 2.9.5 Memfasilitasi Evaluasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi

Secara lebih luas, penilaian produktivitas kerja membantu organisasi dalam melakukan evaluasi kinerja secara keseluruhan. Organisasi dapat mengetahui apakah tujuan yang ditetapkan tercapai dengan baik, dan apa yang perlu diperbaiki dalam proses kerja. Penilaian yang terstruktur memungkinkan organisasi untuk

memantau hasil jangka pendek dan jangka panjang, serta menyesuaikan kebijakan yang ada untuk meningkatkan kinerja di masa depan.

#### 2.9.6 Menentukan Sistem Insentif yang Efektif

Penilaian produktivitas yang objektif juga menjadi dasar yang kuat untuk menetapkan sistem insentif yang tepat. Berdasarkan kinerja yang dinilai, manajer dapat memberikan penghargaan atau bonus kepada pekerja yang menunjukkan kinerja luar biasa, sehingga mendorong peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, insentif yang adil berdasarkan hasil penilaian dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja tenaga kerja, serta mengurangi tingkat turnover (Siagian, 2002).

Manfaat dari penilaian produktivitas kerja ini sangat penting dalam konteks proyek rehabilitasi DAS, di mana keberhasilan proyek sangat bergantung pada efektivitas tenaga kerja di lapangan. Dengan penilaian yang tepat, bukan hanya kualitas pekerjaan yang bisa meningkat, tetapi juga partisipasi dan komitmen masyarakat dalam kegiatan rehabilitasi dapat terjaga dengan baik.

### 2.10 Indikator Produktivitas Kerja

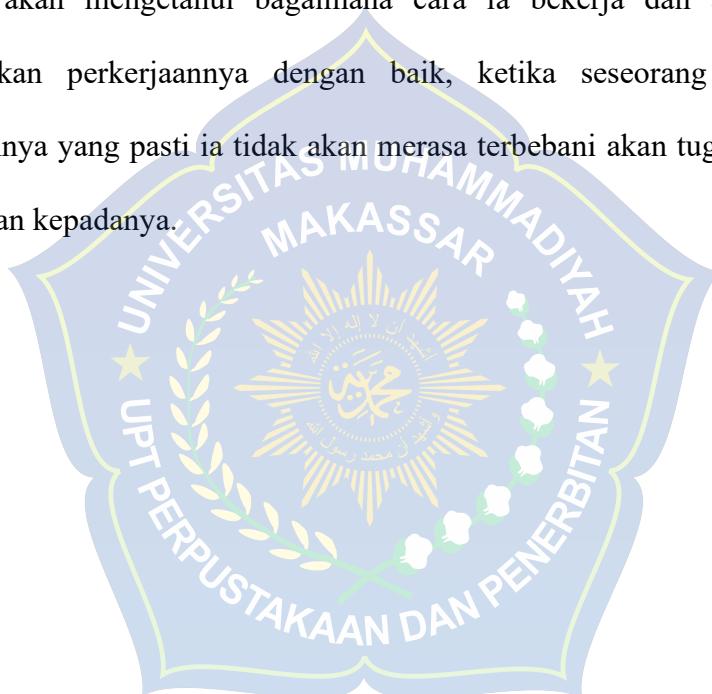
Untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu produktivitas dapat dilihat dari indikator indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur produktivitas tersebut, dikarenakan indikator merupakan tolak ukur dalam penilaian suatu usaha baik yang dilakukan individu maupun kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Agung Nugroho (2014:4). Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat digunakan indikator sebagai berikut:

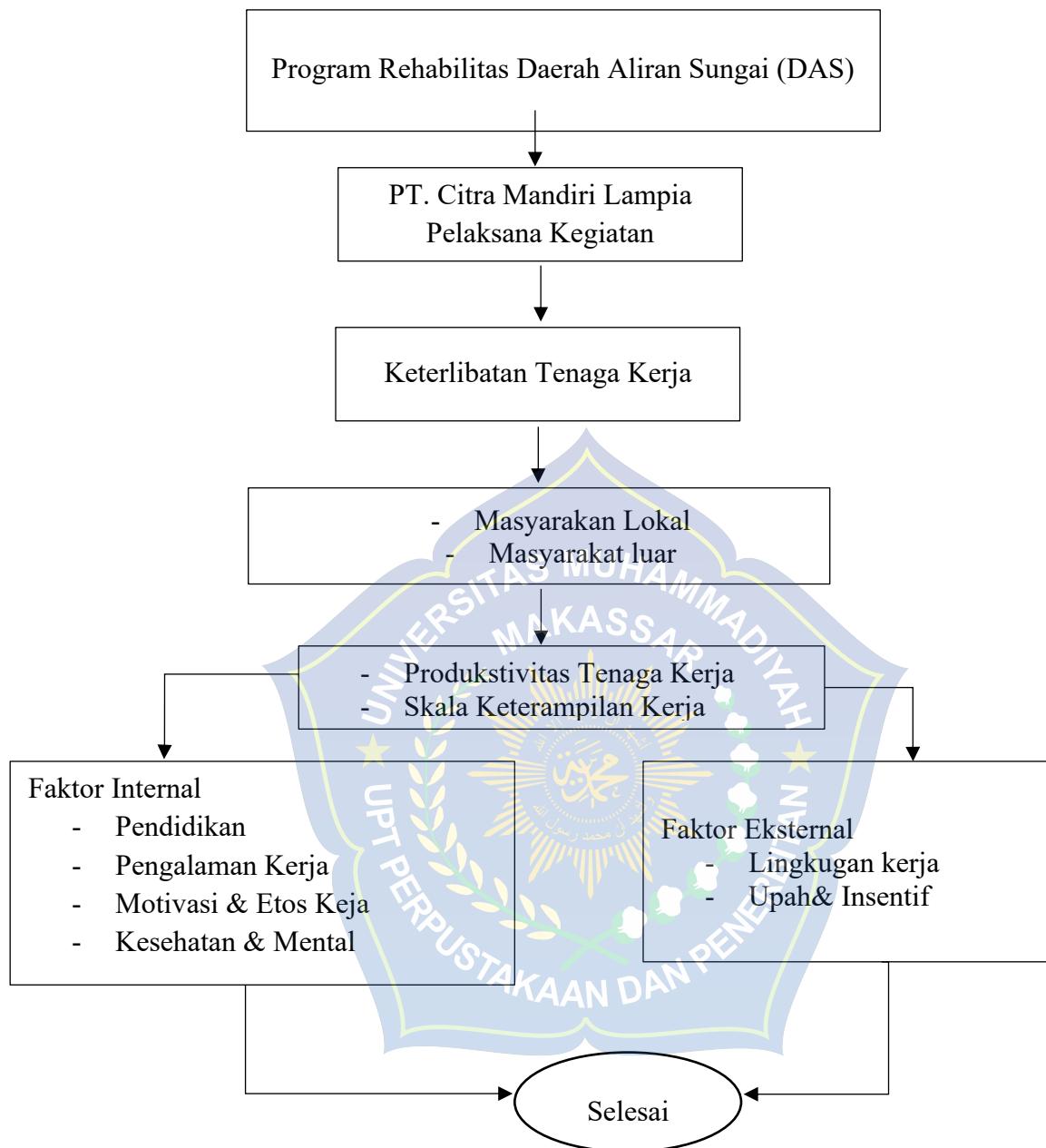
- a. Kemampuan memotivasi diri Kemampuan memotivasi diri adalah kemampuan dimana seseorang mampu untuk mendorong dirinya sendiri melakukan sesuatu,

dalam hal ini yang bersifat positif

- b. Membangun rasa percaya diri Membangun rasa percaya diri yaitu dengan berhenti membandingkan diri sendiri dengan orang lain
- c. Beranggung jawab dalam pekerjaan Dalam dunia kerja tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikan sesuai dengan yang diharapkan
- d. Menyenangi pekerjaan Apabila seseorang menyenangi pekerjaannya yang pastinya akan mengetahui bagaimana cara ia bekerja dan akan mampu mengerjakan perkerjaannya dengan baik, ketika seseorang menyenangi pekerjaannya yang pasti ia tidak akan merasa terbebani akan tugas yang telah dibebankan kepadanya.



## 2.10 Kerangka Pikir

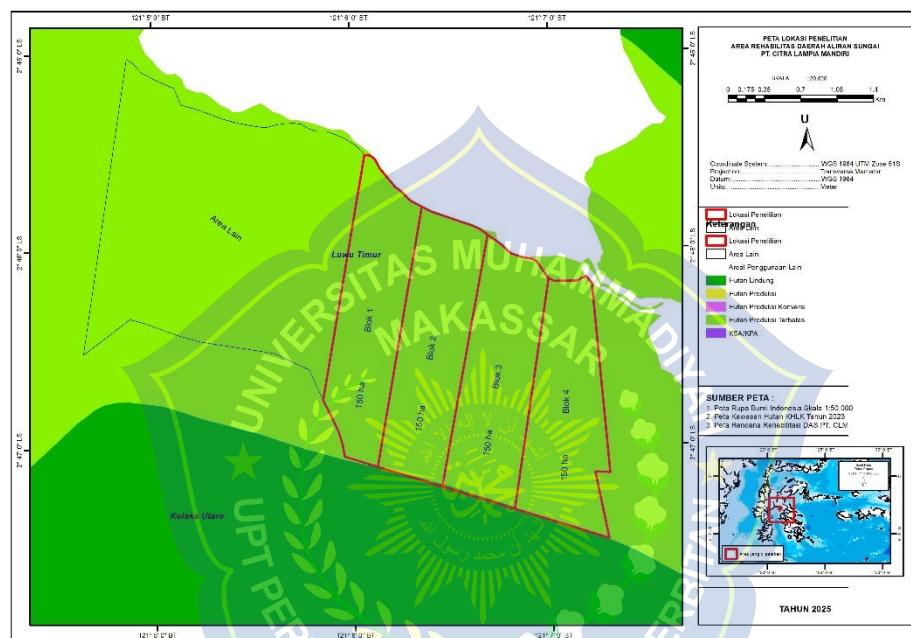


Gambar 1. Kerangka Pikir.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Juni 2025 yang bertempat di Desa Harapan, Kacamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur. Berikut peta lokasi penelitian:



Gambar 2. Peta Lokasi Penelitian

#### 3.2 Penentuan Sampel

Responden dalam penelitian ini merupakan tenaga kerja laki-laki yang terlibat dalam kegiatan rehabilitasi DAS yang dilaksanakan oleh PT. Citra Lampia Mandiri, baik yang berasal dari masyarakat lokal maupun dari luar daerah. Penentuan responden dilakukan secara sensus, yaitu sebanyak 25 orang laki-laki yang terlibat langsung dalam kegiatan penanaman. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Alat yang digunakan pada penelitian ini yaitu kamera, alat tulis menulis, alat pelindung diri, *Microsoft Excel*. Bahan yang digunakan pada penelitian ini yaitu lembar kuesioner, pandaun wawancara.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui observasi terhadap kegiatan penanaman, wawancara atau memberi daftar pertanyaan yang berupa kuesioner produktivitas kerja karyawan kepada tenaga kerja (baik lokal maupun luar), Sedangkan itu, data sekunder diperoleh dari studi literatur (buku, jurnal, dan regulasi seperti Permen LHK No. 105 Tahun 2018), dokumen resmi seperti SK Penetapan Rehabilitasi DAS, serta data pendukung dari PT. Citra Lampia Mandiri sebagai pelaksana kegiatan di lokasi penelitian. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya akan dianalisis dan di presentasikan melalui grafik hasil peninjauan secara langsung dilapangan.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan meliputi observasi, kuesioner, dan wawancara, yang bertujuan untuk menggambarkan tingkat produktivitas dan keterampilan kerja tenaga kerja. Untuk mendukung pengukuran, digunakan dua jenis skala, yaitu skala produktivitas kerja dan skala keterampilan kerja, yang dinilai menggunakan modifikasi skala Likert lima poin

Tabel 1. Skala Likert Lima Poin

<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>Keterangan</b>
5	Sangat Setuju (SS)	Responden sangat menyetujui pernyataan yang diberikan
4	Setuju (S)	Responden menyetujui pernyataan yang diberikan
3	Kurang Setuju (KS)	Responden kurang menyetujui pernyataan yang diberikan
2	Tidak Setuju (TS)	Responden tidak menyetujui pernyataan yang diberikan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Responden sama sekali tidak menyetujui pernyataan yang diberikan

### **3.5 Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja dalam kegiatan rehabilitasi Daerah Aliran Sungai (DAS) serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Data yang dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara akan diolah menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Analisis dilakukan dalam dua tahap yaitu

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul baik yang berbentuk angka maupun yang berbentuk kata-kata. Menurut Daniel (2003) bahwa tujuan deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidik.

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

#### **3.5.2 Analisis kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan yang diambil dari hasil kelola kuisioner dan wawancara yang dilakukan dilapangan. Analisis kuantitatif pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai produktivitas kerja karyawan. Adapun rumus yang digunakan untuk dapat mengetahui produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut Sutrisno (2011):

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

Keterangan :

Output/ Input : Rencana Progres x Realisasi

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan individu dan sistem kerja yang diterapkan. Faktor utama yang memengaruhi meliputi pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, serta motivasi dan kepuasan kerja. Pekerja yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang memadai cenderung bekerja lebih efisien dan berkualitas. Selain itu, kondisi lingkungan kerja seperti alat kerja, sistem manajemen, dan pembagian tugas juga berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas. Dalam konteks kegiatan rehabilitasi DAS, pemahaman terhadap faktor-faktor ini menjadi penting untuk mengoptimalkan kinerja tenaga kerja di lapangan (Handoko, 2000).

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005), produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Dalam konteks tenaga kerja, produktivitas mencerminkan seberapa besar output kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja dalam satuan waktu tertentu, dengan mempertimbangkan jumlah dan kualitas sumber daya yang digunakan. Semakin besar output yang dihasilkan dengan input yang sama, maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Produktivitas bukan hanya sekadar kuantitas hasil kerja, tetapi juga mempertimbangkan efisiensi penggunaan waktu, tenaga, dan alat kerja. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja dalam kegiatan rehabilitasi DAS dapat diukur dari jumlah bibit yang ditanam, kualitas penanaman, dan waktu kerja yang

dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kapasitas fisik dan keterampilan tenaga kerja, tetapi juga sangat tergantung pada efisiensi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Secara kualitatif, umumnya klasifikasi produktivitas tersebut dapat dibagi menjadi sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan basis produktivitas rata-rata.

Kategori produktivitas tenaga kerja dalam penelitian ini disusun dengan merujuk pada standar kerja lapangan dan teori produktivitas oleh Sinungan (2005), serta pendekatan kuantitatif dalam penilaian kuantitas kerja menurut Simamora (2004). Skor dihitung berdasarkan rasio antara output aktual dan target, lalu diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 2. Klasifikasi kategori kinerja produktivitas.

Rentang Skor Produktivitas	Kategori Kinerja	Interpretasi
> 90% dari target	Sangat Tinggi	Produktivitas sangat optimal, melebihi target standar
75% – 90%	Tinggi	Produktivitas baik, sesuai target
60% – 74%	Sedang	Produktivitas cukup, masih perlu peningkatan
45% – 59%	Rendah	Produktivitas di bawah harapan, perlu intervensi
< 45%	Sangat Rendah	Produktivitas sangat rendah, tidak efisien

### 3.5.3 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, jawaban responden diolah menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1–5, di mana skor 1 menunjukkan tingkat persetujuan terendah dan skor 5 menunjukkan tingkat persetujuan tertinggi. Nilai rata-rata hasil penilaian

responden kemudian dikategorikan ke dalam klasifikasi tingkat capaian sebagai berikut (Sugiyono, 2019; Santoso, 2014).

Rentang Nilai	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
2,61 – 3,40	Sedang
1,81 – 2,60	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Rendah

Klasifikasi ini digunakan untuk menginterpretasikan tingkat kemampuan, motivasi, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari kuisioner.

Pada penelitian ini, jawaban responden diolah menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1–5, di mana skor 1 menunjukkan tingkat persetujuan terendah dan skor 5 menunjukkan tingkat persetujuan tertinggi. Nilai rata-rata hasil penilaian responden kemudian dikategorikan ke dalam klasifikasi tingkat capaian sebagai berikut (Sugiyono, 2019; Santoso, 2014).

### **3.6 Definisi Operasional**

#### **3.6.1 Daerah Aliran Sungai (DAS)**

Daerah Aliran Sungai (DAS) merupakan suatu wilayah daratan tertentu yang merupakan satu kesatuan dengan sungai dan anak – anak sungainya yang berfungsi menampung, menyimpan, dan mengalirkan air yang berasal dari curah hujan ke danau atau laut secara alami, yang batas di darat merupakan pemisah topografis dan

batas di laut sampai dengan daerah perairan yang masih terpengaruh aktivitas di daratan. (Ompo, M.I, 2019).

### 3.6.2 Rehabilitas DAS

Rehabilitasi DAS merupakan upaya pemulihan, pemeliharaan, dan peningkatan fungsi daerah aliran sungai agar dapat berperan optimal secara ekologis, ekonomis, dan sosial. Kegiatan ini mencakup reboisasi, pembuatan terasering, pembangunan bangunan konservasi tanah dan air, serta pengendalian erosi (Departemen Kehutanan, 2009).

### 3.6.3 Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran seberapa efektif seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sumber daya dan waktu yang tersedia. Menurut Sinungan (2000), produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari perbandingan antara output (hasil kerja) dengan input (jumlah tenaga kerja atau waktu kerja). Dalam konteks rehabilitasi DAS, produktivitas bisa diukur dari jumlah pohon yang ditanam, kualitas penanaman, dan tingkat keberhasilan hidup tanaman yang dirawat.

### 3.6.4 Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau produk serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja (manpower) diartikan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja memerlukan ketersediaan lapangan pekerjaan atau kesempatan kerja kesempatan kerja menunjukkan ketersediaan lapangan pekerjaan untuk diisi pencari kerja.

Rentang Nilai	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
2,61 – 3,40	Sedang
1,81 – 2,60	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Rendah

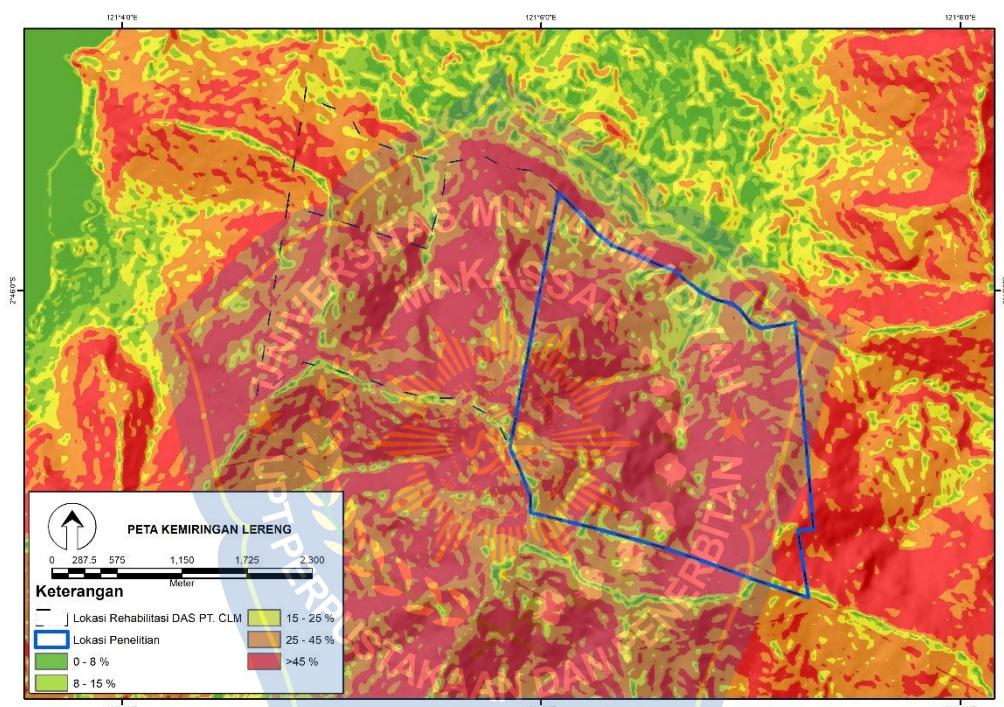
Klasifikasi ini digunakan untuk menginterpretasikan tingkat kemampuan, motivasi, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari kuisioner.

Pada penelitian ini, jawaban responden diolah menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1–5, di mana skor 1 menunjukkan tingkat persetujuan terendah dan skor 5 menunjukkan tingkat persetujuan tertinggi. Nilai rata-rata hasil penilaian responden kemudian dikategorikan ke dalam klasifikasi tingkat capaian sebagai berikut (Sugiyono, 2019; Santoso, 2014).

## IV. KONDISI UMUM LOKASI

### 4.1 Kondisi Kelerengan

Kemiringan lereng pada lokasi penelitian cukup bervariasi mulai dari landai hingga sangat curam yang didominasi oleh kondisi kelerengan curam. Menggambarkan lumayan sulitnya aksesibilitas yang mudah untuk menjangkau tiap titik di lokasi rehabilitasi DAS. Kondisi kemiringan lereng lokasi penelitian dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 3. Peta Kemiringan Lereng Lokasi Penelitian

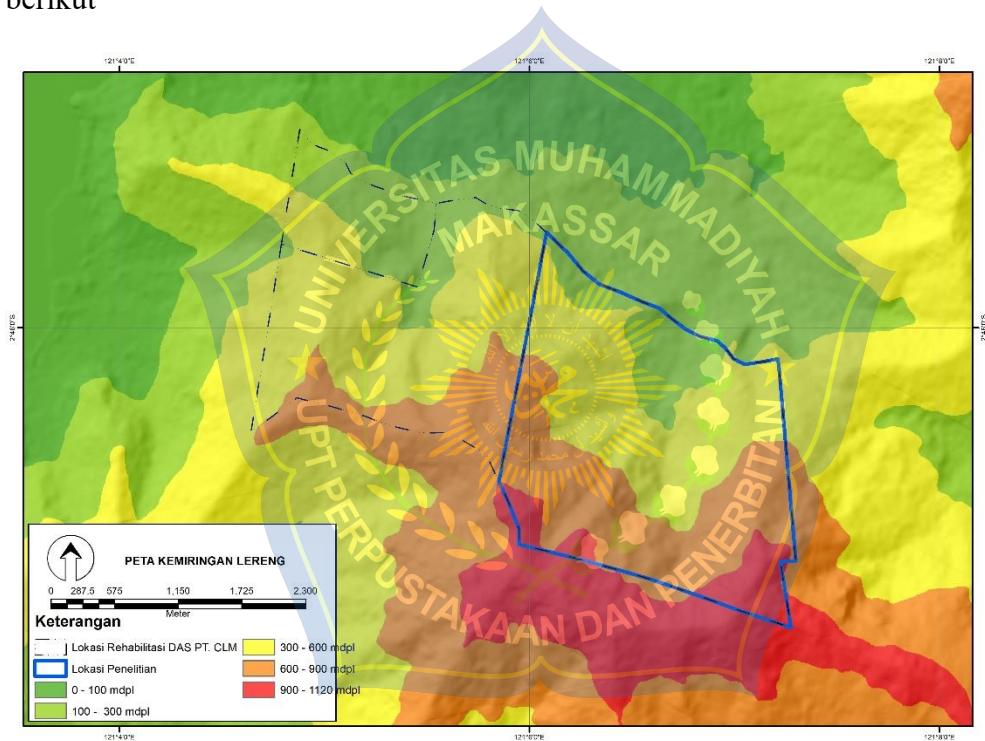
### 4.2 Kondisi Iklim dan Cuaca

Iklim di Desa Harapan tergolong dalam klasifikasi iklim tipe B dan berdasarkan sistem Schmidt-Ferguson, dengan curah hujan yang cukup tinggi dan cenderung merata sepanjang tahun. Musim hujan berlangsung dari bulan November hingga Juni, sementara musim kemarau terjadi antara Juli hingga Oktober. Curah hujan bulanan berkisar antara 96 mm hingga lebih dari 500 mm, dengan puncak hujan terjadi pada bulan Maret hingga Mei.

Suhu udara rata-rata berada pada kisaran 23°C hingga 32°C, dengan tingkat kelembapan tinggi sepanjang tahun.

#### 4.3 Kondisi Topografi

Topografi/ Ketinggian di lokasi penelitian cukup variatif mulai dari 100 – 1,000 meter dari permukaan laut (mdpl). Yang cukup didominasi daerah dengan ketinggian > 500 mdpl. Hal ini memperlihatkan bahwa di lokasi penelitian sebagian besar terletak di daerah dataran tinggi. Peta Topografi dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 4. Peta Topografi Lokasi Penelitian

#### 4.4 PT. Citra Lampia Mandiri

PT Citra Lampia Mandiri didirikan sebagai perusahaan tambang nikel yang berlokasi di Malili, Kabupaten Luwu Timur. Beroperasi di atas konsesi seluas 2.660 hektare, CLM berfokus pada praktik penambangan yang aman, berkelanjutan, dan berkualitas tinggi, dengan komitmen pada standar operasional yang melebihi ekspektasi industri. Meskipun dikenal sebagai perusahaan pertambangan nikel,

CLM juga memperluas perannya ke sektor agribisnis. Pada Januari 2025, CLM mendistribusikan mesin pertanian modern termasuk mesin penggiling padi, perontok jagung, dan hand tractor mini kepada beberapa kelompok tani di Desa Puncak Indah, Kecamatan Malili guna meningkatkan produktivitas pertanian.

Sebagai pemegang Persetujuan Penggunaan Kawasan Hutan (PPKH), CLM bertanggung jawab melakukan rehabilitasi DAS seluas total 1.100 ha. Tahap pertama telah direhabilitasi seluas 500 ha, sementara 600 ha sisanya di Desa Harapan dilakukan bersama empat perusahaan lain melalui perjanjian pada Maret 2023. Program ini tidak hanya memulihkan lingkungan tetapi juga mendukung perekonomian masyarakat melalui penanaman kayu dan tanaman buah multiguna (MPTS). Proyek rehabilitasi DAS ini sesuai dengan Permen LHK No. 59/2019, menegaskan bahwa CLM memandang serius tanggung jawab lingkungannya. Pelibatan masyarakat dalam penanaman dan perawatan tanaman, serta fokus pada hasil yang berkelanjutan, mencerminkan upaya menyeluruh dalam menjaga lingkungan sekaligus meningkatkan kesejahteraan lokal.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Produktivitas Kerja pada Tahap P0

Rehabilitasi Hutan dan Lahan (RHL) merupakan suatu bentuk upaya untuk memulihkan, mempertahankan, serta meningkatkan fungsi ekologis hutan dan lahan, sehingga kapasitas daya dukung, produktivitas, dan peranannya dalam sistem penyanga kehidupan dapat tetap terjaga secara berkelanjutan. Salah satu tahapan penting dalam pelaksanaan RHL adalah kegiatan penanaman, yang bertujuan untuk menunjang pencapaian tujuan utama rehabilitasi. Kegiatan ini dibagi ke dalam tiga tahap, yaitu P0, P1, dan P2.

Dalam pelaksanaan rehabilitasi, produktivitas kerja menjadi indikator penting yang mengukur hasil capaian tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu. Penelitian ini secara khusus menyoroti produktivitas pada tahap penanaman awal (P0). Menurut Munarwan (2014), produktivitas merupakan elemen krusial dalam menjaga keberlangsungan suatu perusahaan, yang dapat dianalisis dan dievaluasi melalui perbandingan antara output dan hasil kerja selama periode waktu tertentu. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, baik yang berasal dari individu tenaga kerja itu sendiri maupun dari faktor eksternal seperti kondisi lingkungan. Dalam konteks penelitian ini, produktivitas tenaga kerja dinilai berdasarkan jumlah bibit yang berhasil ditanam serta tingkat keberhasilan tumbuhnya bibit selama satu siklus waktu pemeliharaan.

#### 4.3.1 Kegiatan P0

Kegiatan tahap P0 dalam rehabilitasi lahan di PT Citra Lampia Mandiri terdiri atas tiga komponen utama, yaitu persiapan lapangan, distribusi bibit, dan penanaman. Masing-masing komponen diberikan bobot rencana sesuai dengan proporsi kontribusinya terhadap keseluruhan kegiatan, yakni persiapan lapangan sebesar 40%, distribusi bibit 30%, dan penanaman 30%.

Realisasi kegiatan menunjukkan bahwa persiapan lapangan dan distribusi bibit telah dilaksanakan secara bertahap sejak bulan Juli hingga Desember, dengan total capaian masing-masing sebesar 50% dari bobot rencana. Hal ini menunjukkan adanya progres yang cukup baik pada dua tahap awal kegiatan. Sebaliknya, kegiatan penanaman belum terealisasi pada periode pengamatan sehingga bobot capaian masih 0%.

Jika dilihat dari distribusi bulanan, bobot rencana telah dijalankan secara konsisten dengan realisasi yang sama besarnya, yaitu 20% pada bulan Juli, 20% pada bulan Agustus, serta 15% pada bulan September hingga Desember. Dengan pola capaian tersebut, produktivitas bulanan tercatat stabil pada angka 100% karena target realisasi sesuai dengan bobot rencana yang ditetapkan untuk tiap bulan.

Namun demikian, produktivitas kumulatif kegiatan P0 masih terbatas pada capaian persiapan lapangan dan distribusi bibit. Hal ini menyebabkan total capaian produktivitas hanya merepresentasikan dua komponen awal kegiatan, sementara komponen penanaman yang menjadi inti dari kegiatan P0 belum terlaksana. Dengan kata lain, meskipun produktivitas bulanan menunjukkan pencapaian 100%, capaian keseluruhan program masih memerlukan perhatian agar target akhir dapat tercapai secara penuh.

Tabel 3. Produktivitas Tenaga Kerja Pada Kegiatan P0

No.	Jenis Kegiatan	Target			Bulan										Ket	
		Satuan	Volume	Bobot (%)	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	
A. Pekerjaan																
1 Persiapan lapangan	Hok	6,000	25.51	-	-	-	-	-	-	12.75	12.75	-	-	-	-	
2 Distribusi bibit	Hok	5,400	19.13	-	-	-	-	-	-	-	-	4.78	4.78	4.78	4.78	
3 Penanaman	Hok	5,400	19.13	-	-	-	-	-	-	-	-	4.78	4.78	4.78	4.78	
B. Realisasi bibit																
1 Cempedak	Btng	60,000	23.19	-	-	-	-	-	-	-	-	5.80	5.80	5.80	5.80	
2 Jengkol	Btng	60,000	4.35	-	-	-	-	-	-	-	-	1.09	1.09	1.09	1.09	
3 Jabon	Btng	60,000	3.62	-	-	-	-	-	-	-	-	0.91	0.91	0.91	0.91	
4 Mahoni	Btng	60,000	5.07	-	-	-	-	-	-	-	-	1.27	1.27	1.27	1.27	
			100.00													
Rencana progres bulanan		-	-	-	-	-	-	-	-	12.75	12.75	18.62	18.62	18.62	18.62	
Rencana progres komulatif		-	-	-	-	-	-	-	-	12.75	25.51	44.13	62.75	81.38	100.00	
Realisasi progres bulanan		0	0	0	0	0	0	0	0	12.75	12.75	18.62	18.62	18.62	18.62	
Realisasi progres komulatif		-	-	-	-	-	-	-	-	12.75	25.51	44.13	62.75	81.38	100.00	
Produktivitas bulanan		0	0	0	0	0	0	0	0	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
Komulatif produktivitas										50.00						

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa bobot rencana kegiatan terbagi atas tiga komponen utama, yaitu persiapan lapangan, distribusi bibit, dan penanaman. Persiapan lapangan mulai terlaksana di bulan juli dikarenakan awal januari adanya persoalan internal di PT. Citra Lampia Mandiri .Realisasi kegiatan pada bulan juli menunjukkan bahwa persiapan lapangan telah mencapai (50%), dan dibulan Agustus persiapan lapangan telah mencapai target yang telah terealisasi mencapai (100%).

Distribusi bibit dan penanaman dimulai dari bulan September s/d Desember jika diliat secara bulan pada awal mula dilaksanakan kegiatan distribusi bibit dan penanaman masing masing bobot yaitu (25%) di bulan september, pada bulan Oktober distribusi bibit dan penanaman mencapai bobot yaituu (50%), dan pada bulan Desember distribusi bibit dan penanaman telah pencapai total (100%). Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan P0 terlaksana tepat waktu dan sesuai target.

#### 4.4 Produktivitas Tenaga Kerja

Data produktivitas karyawan diperoleh dengan membagikan kuisioner kepada tenaga kerja harian untuk kegiatan rehabilitasi daerah aliran sungai PT. Citra Lampia Mandiri . Kuisioner tersebut berisi 32 pertanyaan yang dibagi menjadi 6 indikator di antaranya kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Berikut adalah data tenaga kerja yang mengisi kuisioner :

Tabel 4 Data Responden Tenaga Kerja

No.	Rentang Umur (Tahun)	Jumlah (orang)	Pendidikan Terakhir
1	17-21	6	Sekolah Dasar
2	22-26	4	Sekolah Dasar
3	27-31	12	Sekolah Dasar
4	32-36	3	Sekolah Dasar

Berdasarkan Tabel 4, rentang umur tenaga kerja yang menjadi responden adalah antara 17 tahun hingga 36 tahun, dengan jumlah responden terbanyak berada pada rentang usia 27–31 tahun sebanyak 12 orang. Seluruh responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Sekolah Dasar.

Jika mengacu pada Badan Pusat Statistik (BPS), usia produktif berada pada rentang 15–64 tahun, sehingga seluruh responden dalam penelitian ini termasuk dalam kelompok usia produktif. Usia produktif umumnya dikaitkan dengan kemampuan fisik yang optimal, daya tahan tubuh yang baik, serta kapasitas kerja yang relatif tinggi. Secara khusus, rentang usia 27–31 tahun yang mendominasi responden dapat dikategorikan sebagai fase puncak produktivitas, di mana tenaga

kerja memiliki keseimbangan antara kekuatan fisik dan pengalaman kerja yang memadai.

Kondisi ini memberikan potensi positif bagi capaian produktivitas kegiatan rehabilitasi daerah aliran sungai PT. Citra Lampia Mandiri, meskipun tingkat pendidikan yang relatif rendah dapat menjadi tantangan tersendiri dalam penerapan teknik kerja dan pemahaman instruksi yang lebih kompleks. Oleh karena itu, pembinaan dan pelatihan teknis menjadi penting untuk memaksimalkan potensi tenaga kerja pada rentang usia produktif ini.

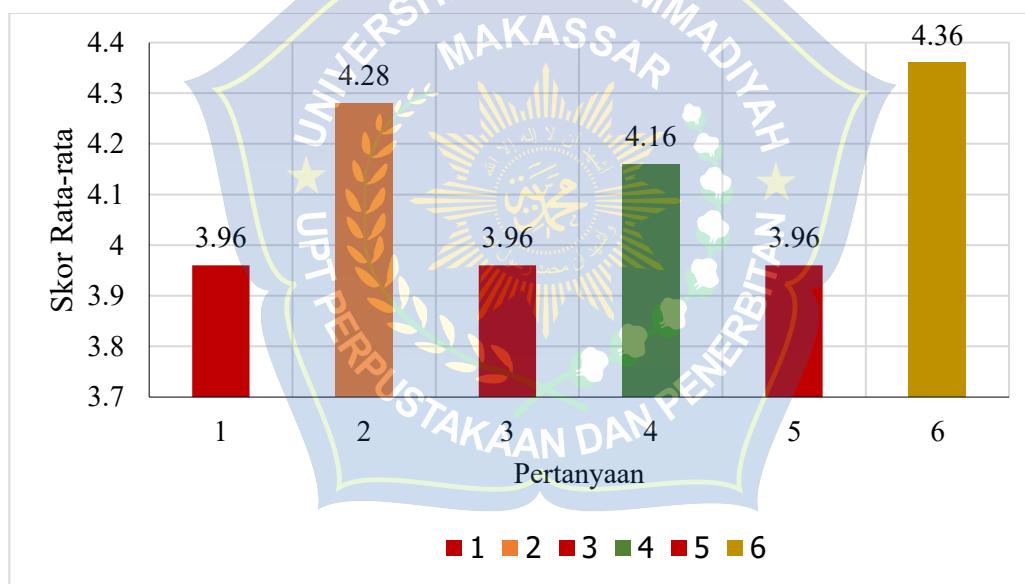
#### 4.4.1 Indikator Kemampuan

Salah satu indikator yang digunakan untuk mengetahui terkait bagaimana produktivitas tenaga kerja adalah indikator kemampuan. Indikator kemampuan dinilai dengan mengajukan lima pertanyaan dan dihitung sesuai dengan jawaban dari tenaga kerja. Pertanyaan yang disajikan berisi pertanyaan tentang keterampilan, tugas dan tanggung jawab, kuantitas (Lampiran 1). Adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Kuisisioner pada Indikator Kemampuan

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	3.96	Tinggi
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya	4.28	Sangat Tinggi
3	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	3.96	Tinggi
4	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	4.16	Sangat Tinggi
5	Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejemuhan saat mengerjakan pekerjaan	3.96	Tinggi
6	Saya memerlukan pelatihan tambahan untuk meningkatkan keterampilan kerja.	4.36	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil rata-rata skor pada Tabel di atas, terlihat bahwa seluruh pertanyaan memperoleh nilai di atas 3,90, yang berarti berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 6, yaitu 4,36, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju akan pentingnya pelatihan tambahan untuk meningkatkan keterampilan kerja. Sementara itu, nilai terendah berada pada pertanyaan nomor 1, 3,96, meskipun tetap berada pada kategori tinggi, mengindikasikan bahwa penguasaan bidang pekerjaan masih dapat ditingkatkan. Secara keseluruhan, capaian ini mencerminkan bahwa kemampuan kerja tenaga kerja sudah baik, namun terdapat ruang penguatan pada aspek penguasaan keterampilan inti pekerjaan.



Gambar 4. Perbandingan pertanyaan pada Indikator Kemampuan

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa skor rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 6 (4,36) yang mengindikasikan bahwa pelatihan tambahan dianggap sangat penting oleh tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan mereka. Pertanyaan nomor 2 (4,28) juga mendapatkan skor tinggi, menunjukkan kesadaran yang baik akan pentingnya target kerja.

Pertanyaan nomor 4 (4,16) berada pada kategori tinggi, menggambarkan bahwa mayoritas pekerja merasa jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka. Sementara itu, pertanyaan nomor 1, 3, dan 5 memperoleh skor yang sama (3,96), meskipun masih berada dalam kategori tinggi, namun nilainya lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan pekerjaan, keterampilan teknis, dan kesesuaian kuantitas kerja masih dapat ditingkatkan.

Secara keseluruhan, grafik ini memperlihatkan bahwa seluruh indikator kemampuan kerja berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, dengan fokus peningkatan sebaiknya diarahkan pada indikator yang memiliki skor relatif lebih rendah.

#### 4.4.2 Indikator Motivasi & Etos Kerja

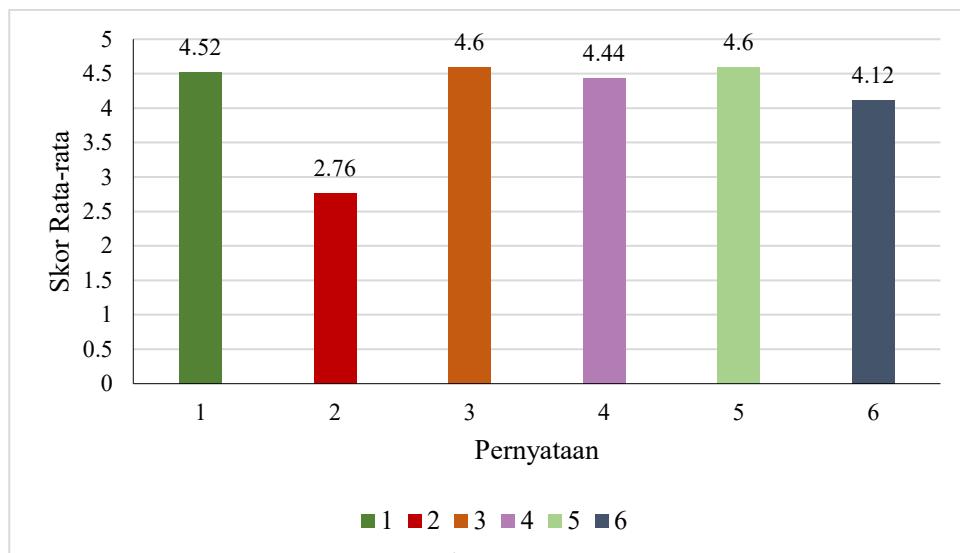
Data indikator motivasi dan etos kerja meningkatkan hasil yang dicapai berisi tentang pertanyaan target-target dalam pekerjaan. Berikut data yang diperoleh :

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
1	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	4.52	Sangat Tinggi
2	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai	2.76	Sedang
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik	4.6	Sangat Tinggi
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	4.44	Sangat Tinggi
5	Dalam mengerjakan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	4.6	Sangat Tinggi
6	Saya bekerja secara efisien tanpa banyak membuang waktu	4.12	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis, indikator motivasi dan etos kerja menunjukkan variasi skor yang cukup signifikan. Nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 3 dan 5 (masing-masing 4,60) yang menunjukkan bahwa tenaga kerja memiliki komitmen tinggi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan berusaha menghindari kesalahan dalam penyelesaian tugas. Pertanyaan nomor 4 (4,44) juga memperlihatkan capaian tinggi, menandakan bahwa sebagian besar pekerja mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pertanyaan nomor 1 (4,52) menggambarkan bahwa pekerja umumnya telah menghasilkan output sesuai target, yang menjadi indikasi adanya motivasi kerja yang baik. Sementara itu, pertanyaan nomor 6 (4,12) berada pada kategori tinggi, namun relatif lebih rendah dibanding indikator lainnya, menunjukkan masih ada ruang untuk meningkatkan efisiensi kerja. Nilai terendah terdapat pada pertanyaan nomor 2 (2,76), yang mengindikasikan bahwa sebagian pekerja belum sepenuhnya menempatkan target kerja sebagai prioritas utama, sehingga perlu adanya penguatan pemahaman mengenai pentingnya pencapaian target bagi keberhasilan program rehabilitasi.

Secara umum, temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja tenaga kerja berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, namun masih memerlukan pembinaan khusus pada aspek kesadaran pencapaian target kerja.



Gambar 6. Perbandingan pertanyaan pada Indikator motivasi dan etos kerja

Berdasarkan hasil analisis, skor rata-rata tertinggi diperoleh pada pertanyaan ke-3 dan ke-5 (4,60) yang menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kesungguhan dan ketelitian yang sangat tinggi dalam mengerjakan tugas. Pertanyaan ke-1 (4,52) dan ke-4 (4,44) juga termasuk dalam kategori sangat tinggi, mencerminkan bahwa target kerja umumnya tercapai dan hasil pekerjaan memenuhi standar. Sementara itu, pertanyaan ke-6 memperoleh skor 4,12 yang masih tergolong tinggi. Skor terendah terdapat pada pertanyaan ke-2 (2,76) yang berada pada kategori sedang, mengindikasikan adanya sebagian responden yang kurang menekankan pentingnya target kerja selama pekerjaan terselesaikan.

#### 4.4.3 Indikator Pengembangan Diri

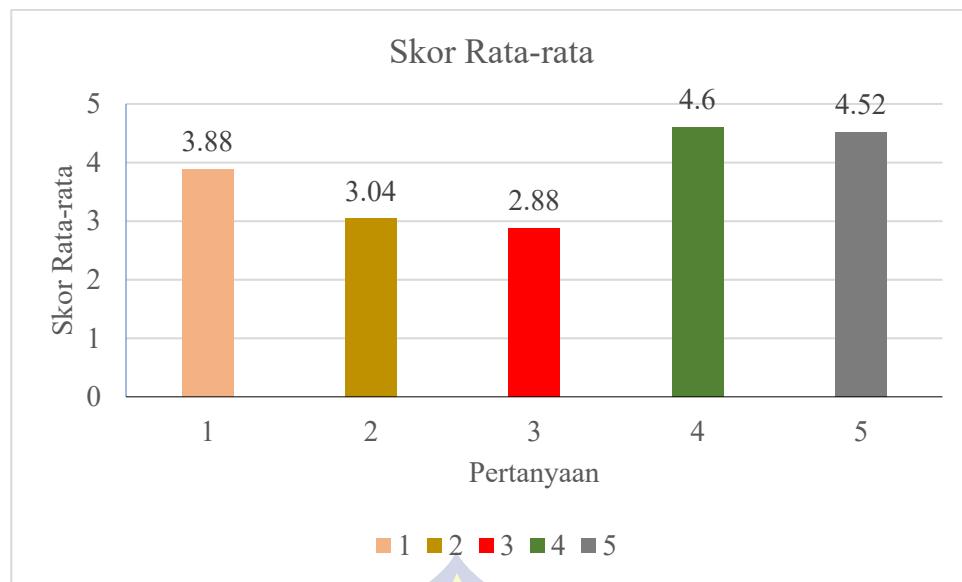
Data indikator pengembangan diri juga diperoleh dengan mengajukan lima pertanyaan kepada responden. Pada indikator ini respon diberikan pertanyaan berupa, pengembangan diri dan peluang-peluang yang didapatkan dalam pekerjaan. Data tersebut kemudian dihitung sesuai dengan jumlah nilai yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut adalah data yang diperoleh:

Tabel 8. Hasil Kuisioner pada Indikator Pengembangan Diri

No	Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	3.88	Tinggi
2	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	3.04	Sedang
3	Terkadang saya merasa jemu terhadap pekerjaan yang saya tangani	2.88	Sedang
4	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	4.6	Sangat Tinggi
5	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	4.52	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis pada indikator Pengembangan Diri, skor rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ke-4 (4,60) dan pertanyaan ke-5 (4,52), yang termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden selalu mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan serta berupaya memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan. Pertanyaan ke-1 memperoleh skor 3,88 yang tergolong tinggi, mencerminkan bahwa pekerjaan yang diberikan cukup memberikan tantangan dan ruang pengembangan. Sementara itu, pertanyaan ke-2 (3,04) dan ke-3 (2,88) berada pada kategori sedang, menunjukkan bahwa masih ada responden yang belum sepenuhnya memanfaatkan kesempatan pengembangan diri, misalnya menyelesaikan pekerjaan tanpa dorongan segera atau kurang konsisten memperbaiki kesalahan.

Selanjutnya, grafik batang akan disajikan untuk memperlihatkan perbedaan skor rata-rata pada tiap pertanyaan dalam indikator pengembangan diri.



Gambar 7. Perbandingan pertanyaan pada Indikator Pengembangan Diri

Hasil penilaian pada indikator pengembangan diri menunjukkan variasi skor antarpertanyaan. Pertanyaan nomor 4 (4,60) dan nomor 5 (4,52) memperoleh skor tertinggi, menandakan bahwa mayoritas responden merasa selalu berusaha memperbaiki kesalahan dan mengikuti pelatihan atau kegiatan peningkatan keahlian. Sebaliknya, pertanyaan nomor 3 (2,88) dan nomor 2 (3,04) mendapatkan skor relatif rendah, yang mengindikasikan bahwa tidak semua responden secara konsisten menyelesaikan pekerjaan tanpa dorongan atau merasa pekerjaan membutuhkan tantangan berpikir yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar tenaga kerja memiliki kemauan untuk berkembang, motivasi intrinsik dalam menghadapi tantangan pekerjaan masih perlu ditingkatkan.

#### 4.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja merupakan tolak ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana kondisi fisik maupun nonfisik ditempat kerja mendukung pelaksanaan tugas tenaga kerja. Aspek yang dinilai mencakup kenyamanan, keamanan, ketersediaan fasilitas, serta hubungan antara tenaga kerja. Lingkungan

kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan motivasi efektivitas dan produktivitas kerja.

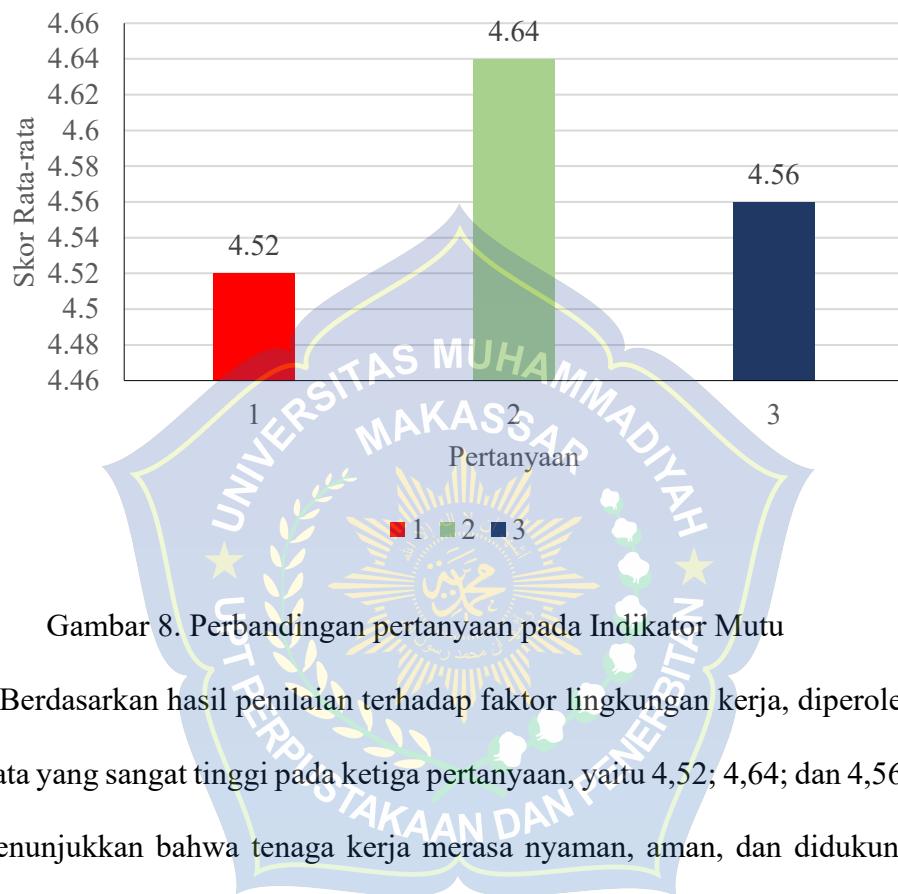
Data indikator Lingkungan kerja diperoleh dengan mengajukan pertanyaan berupa peningkatan kualitas kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja serta kesesuaian program yang dilaksanakan oleh tenaga kerja. Berikut data yang dihasilkan:

Tabel 9. Hasil Kuisoner pada Lingkungan kerja.

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
Lingkungan kerja saya mendukung			
1	produktivitas (penerangan, kebersihan, sirkulasi udara)	4.52	Sangat Tinggi
2	Hubungan antar rekan kerja di proyek ini baik dan saling membantu	4.64	Sangat Tinggi
3	Saya merasa aman bekerja di lingkungan proyek ini	4.56	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis, indikator lingkungan kerja menunjukkan skor yang konsisten tinggi pada semua pertanyaan. Skor tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 2 (4,64) yang mengindikasikan bahwa mayoritas tenaga kerja merasa nyaman dan didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang memadai untuk mendukung produktivitas. Pertanyaan nomor 3 (4,56) juga menunjukkan nilai yang sangat baik, menandakan bahwa pekerja merasa hubungan sosial dan koordinasi antar rekan kerja berjalan harmonis. Sementara itu, pertanyaan nomor 1 (4,52) menegaskan bahwa fasilitas dan sarana kerja yang disediakan perusahaan dianggap memadai oleh tenaga kerja.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja dalam program rehabilitasi PT Citra Lampia Mandiri berada pada kategori sangat tinggi, yang berarti kondisi kerja sudah mendukung pekerja untuk mencapai target dan menjaga kenyamanan selama bekerja.



Gambar 8. Perbandingan pertanyaan pada Indikator Mutu

Berdasarkan hasil penilaian terhadap faktor lingkungan kerja, diperoleh skor rata-rata yang sangat tinggi pada ketiga pertanyaan, yaitu 4,52; 4,64; dan 4,56. Nilai ini menunjukkan bahwa tenaga kerja merasa nyaman, aman, dan didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Skor yang konsisten tinggi ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja, hubungan antarpekerja, serta suasana kerja secara umum berada pada tingkat optimal untuk mendukung produktivitas. Kondisi ini penting karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendorong kinerja individu, tetapi juga meningkatkan kerjasama tim, mengurangi tingkat stres, dan memperkuat motivasi kerja.

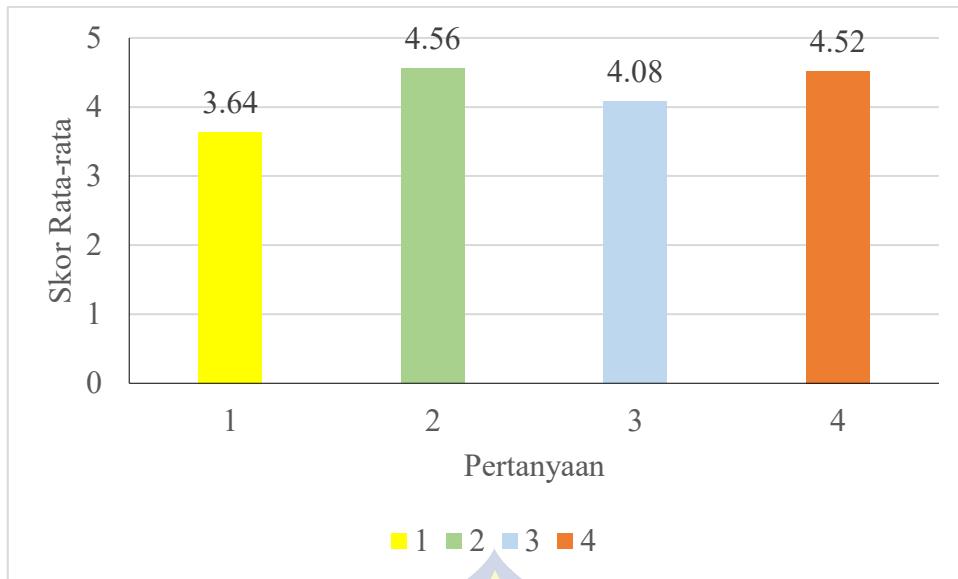
#### 4.4.5 Indikator Efisiensi

Data indikator efisiensi untuk mengukur produktivitas tenaga kerja di peroleh dengan mengajukan lima pertanyaan dalam bentuk kuisioner pada tenaga kerja. Berikut adalah data yang diperoleh:

Tabel 10. Hasil Kuisoner pada Indikator Efisiensi

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Katergori
1	Saya bekerja dengan waktu yang efisien	3.64	Sedang
2	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien	4.56	Sangat Tinggi
3	Saya terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	4.08	Tinggi
4	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	4.52	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil penilaian terhadap faktor efisiensi, diperoleh skor rata-rata yang bervariasi antara 3,64 hingga 4,56. Pertanyaan dengan skor terendah yaitu 3,64 menunjukkan bahwa masih ada sebagian tenaga kerja yang merasa efisiensi waktu dalam penyelesaian pekerjaan belum sepenuhnya optimal, kemungkinan dipengaruhi oleh hambatan teknis atau kondisi lapangan. Sementara itu, skor tertinggi 4,56 menggambarkan bahwa metode pelaksanaan kerja yang diterapkan dinilai sangat efisien oleh sebagian besar responden. Secara keseluruhan, nilai rata-rata yang cenderung tinggi ini menunjukkan bahwa efisiensi kerja telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan pada aspek pengelolaan waktu dan penyelesaian tugas tepat waktu.



Gambar 9. Perbandingan pertanyaan pada Indikator Efisiensi

Berdasarkan grafik batang yang menggambarkan skor rata-rata efisiensi pada masing-masing pertanyaan, terlihat bahwa pertanyaan ke-2 memperoleh skor tertinggi sebesar 4,56, yang menunjukkan penilaian sangat baik terhadap metode pelaksanaan kerja yang digunakan. Pertanyaan ke-4 juga mendapatkan skor tinggi sebesar 4,52, mengindikasikan bahwa mayoritas tenaga kerja menjaga ketepatan waktu dan kualitas hasil pekerjaan dengan baik.

Sementara itu, pertanyaan ke-1 memperoleh skor 3,64, yang menjadi nilai terendah pada faktor efisiensi. Hal ini menunjukkan adanya sebagian responden yang menilai bahwa pengelolaan waktu kerja belum sepenuhnya optimal. Pertanyaan ke-3 dengan skor 4,08 menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditentukan, meskipun masih ada beberapa yang terkadang melewati batas waktu.

Secara visual, grafik ini menegaskan bahwa mayoritas indikator efisiensi sudah berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, namun terdapat satu indikator yang memerlukan perhatian lebih untuk peningkatan.

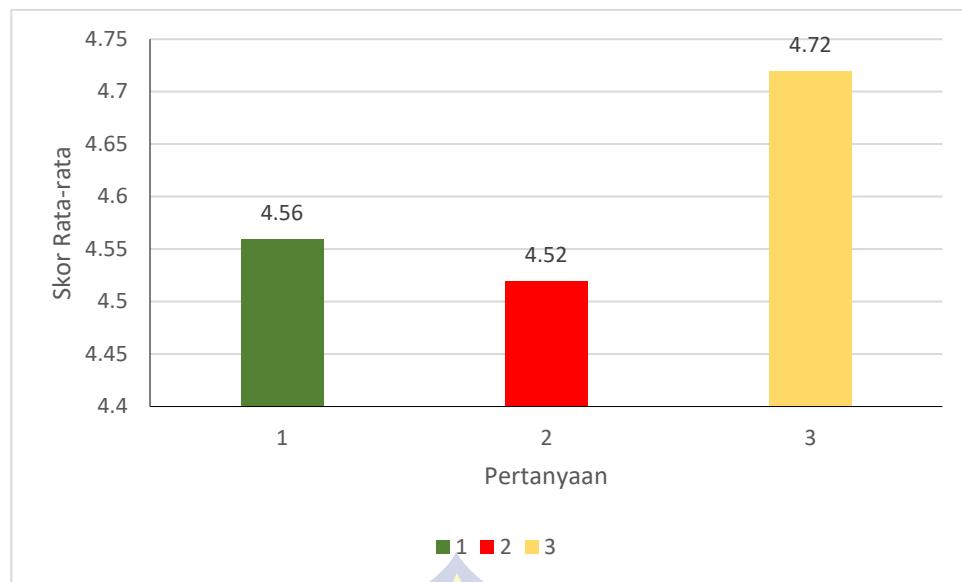
#### 4.4.6 Indikator Upah dan Insentif

Data indikator upah dan indikator untuk mengukur produktivitas tenaga kerja di peroleh dengan mengajukan tiga pertanya dalam bentuk kuisioner pada tenaga kerja. Berikut adalah data yang diperoleh:

Tabel 11. Hasil Kuisioner pada Indikator Upah dan Insentif

No.	Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
1	Upah yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan	4.56	Sangat Tinggi
2	Insentif/bonus yang diberikan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	4.52	Sangat Tinggi
3	Upah selalu dibayarkan tepat waktu oleh perusahaan	4.72	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil penilaian, faktor upah dan insentif menunjukkan skor rata-rata yang sangat tinggi pada seluruh pertanyaan, dengan rentang 4,52–4,72. Pertanyaan ke-3 memperoleh skor tertinggi sebesar 4,72, yang mengindikasikan bahwa tenaga kerja merasa sangat puas dengan pemberian insentif atau penghargaan yang diterima. Pertanyaan ke-1 dengan skor 4,56 dan pertanyaan ke-2 dengan skor 4,52 juga berada pada kategori sangat tinggi, menunjukkan bahwa upah yang diberikan dinilai layak serta mampu memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja.



Gambar 10. Perbandingan pertanyaan pada Indikator Upah dan Insentif

Pada grafik batang faktor upah dan insentif terlihat bahwa seluruh indikator berada pada kategori sangat tinggi, dengan skor yang relatif berdekatan. Batang tertinggi terdapat pada pertanyaan ke-3 dengan skor 4,72, diikuti oleh pertanyaan ke-1 sebesar 4,56 dan pertanyaan ke-2 sebesar 4,52. Pola ini menunjukkan konsistensi penilaian positif dari responden terhadap seluruh aspek upah dan insentif.

Perbedaan tinggi batang yang relatif kecil mengindikasikan bahwa tenaga kerja menilai setiap aspek upah dan insentif dengan kepuasan yang hampir merata, meskipun penghargaan atau insentif tambahan (pertanyaan ke-3) sedikit lebih menonjol dibanding aspek lainnya. Hal ini menggambarkan bahwa bentuk penghargaan non-upah pun memiliki kontribusi besar terhadap motivasi kerja karyawan.

#### 4.4.7 Kesehatan Mental

Indikator kesehatan mental digunakan untuk menilai kondisi psikologis tenaga kerja yang berkaitan dengan kemampuan berpikir, mengendalikan emosi, serta beradaptasi

dengan tuntutan pekerjaan. Kesehatan mental yang baik tercermin dari sikap positif terhadap pekerjaan, kemampuan mengatasi tekanan, kemauan untuk memperbaiki kesalahan, serta keterlibatan dalam pengembangan diri. Aspek ini penting karena kesehatan mental yang terjaga dapat meningkatkan motivasi, konsistensi, dan produktivitas kerja.

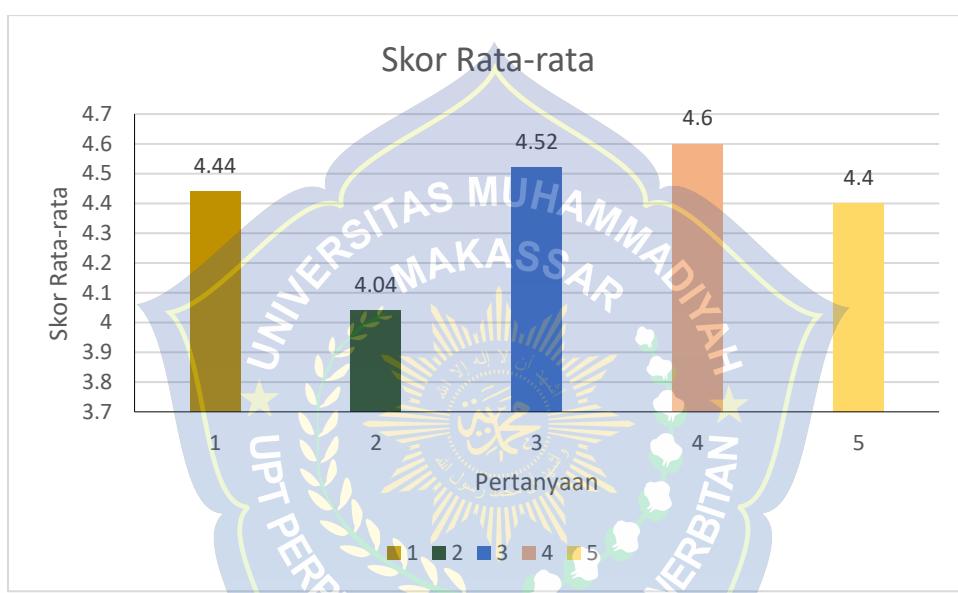
No.	Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
1	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja	4.44	Sangat tinggi
2	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan	4.04	Tinggi
3	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	4.52	Sangat tinggi
4	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan	4.6	Sangat tinggi
5	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian	4.4	Sangat tinggi

Berdasarkan hasil rekapitulasi skor rata-rata pada indikator kesehatan mental, terlihat bahwa mayoritas pernyataan memperoleh kategori sangat tinggi. Pertanyaan pertama memperoleh skor 4,44 (sangat tinggi), yang menunjukkan bahwa tenaga kerja memiliki kemampuan pengendalian diri dan kestabilan emosi yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Pertanyaan kedua mendapat skor 4,04 (tinggi), yang menandakan adanya kesadaran akan pentingnya menjaga kesehatan mental, meskipun masih terdapat ruang peningkatan pada aspek tertentu.

Selanjutnya, pertanyaan ketiga dan keempat masing-masing memperoleh skor 4,52 dan 4,60 (sangat tinggi), yang mengindikasikan bahwa tenaga kerja mampu mempertahankan motivasi, mengelola tekanan kerja, dan tetap fokus pada tujuan meskipun menghadapi tantangan di lapangan. Pertanyaan kelima dengan

skor 4,40 (sangat tinggi) menegaskan bahwa pekerja memiliki sikap positif dan resilien terhadap dinamika pekerjaan di lingkungan rehabilitasi DAS.

Secara keseluruhan, capaian ini menunjukkan bahwa kesehatan mental tenaga kerja berada pada kondisi yang sangat baik, sehingga dapat mendukung produktivitas kerja yang optimal. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu memberikan dukungan seperti pelatihan manajemen stres dan komunikasi efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi mental pekerja.



Grafik batang indikator kesehatan mental menunjukkan bahwa empat dari lima pertanyaan memperoleh skor rata-rata di atas 4,40, yang masuk kategori sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar tenaga kerja memiliki daya tahan mental yang kuat, motivasi yang stabil, serta kemampuan mengelola tekanan kerja dengan baik.

Pertanyaan kedua terlihat sedikit lebih rendah dibandingkan lainnya dengan skor 4,04 (kategori tinggi), yang mengindikasikan masih adanya potensi pengembangan pada aspek kesadaran dan penerapan strategi menjaga kesehatan mental. Sementara itu, pertanyaan keempat memiliki skor tertinggi yaitu 4,60, yang

menunjukkan kekuatan terbesar tenaga kerja dalam menjaga fokus dan semangat kerja di lapangan.

Distribusi skor ini menggambarkan bahwa secara umum kondisi psikologis tenaga kerja berada dalam keadaan optimal, sehingga dapat menjadi modal penting dalam mencapai target produktivitas. Namun, perhatian khusus tetap perlu diberikan pada aspek-aspek yang berada di kategori lebih rendah agar keseimbangan kesehatan mental seluruh tenaga kerja dapat terjaga secara merata.

#### A. Produktivitas Tenaga Kerja

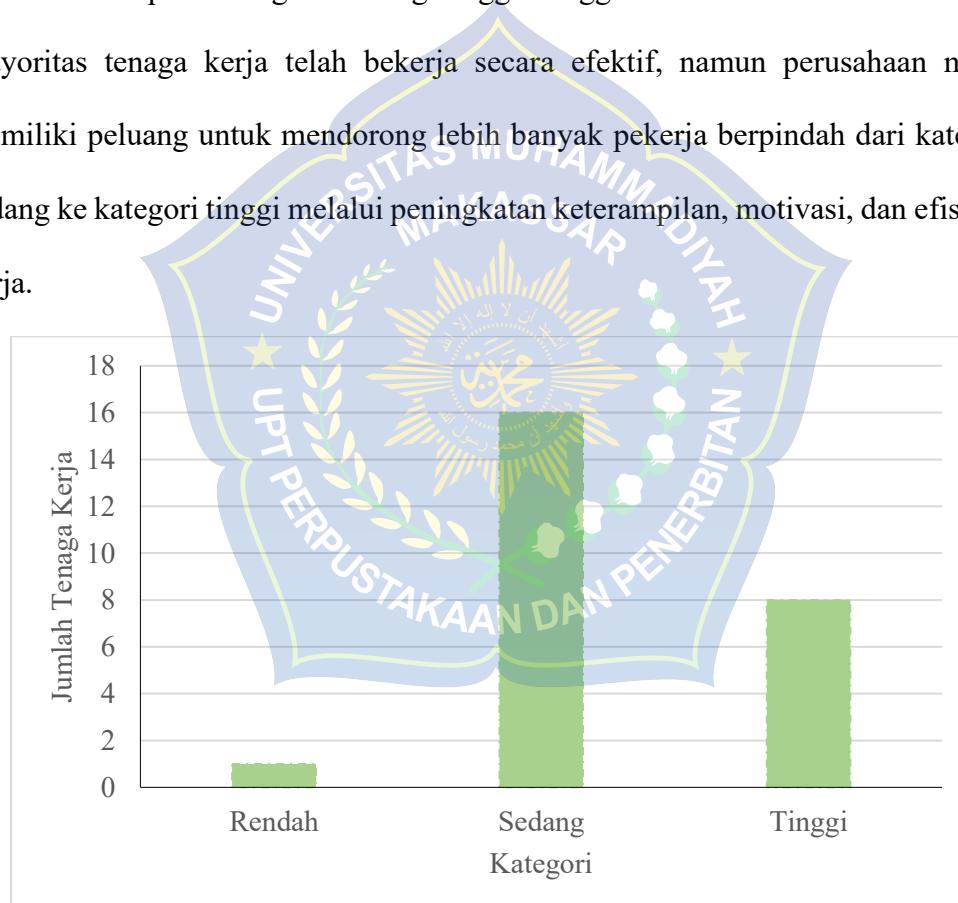
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada 25 tenaga kerja, maka diperoleh 3 pengkategorian produktivitas tenaga kerja. Pengkategorian yang dimaksud adalah pengkategorian berdasarkan nilai yang diperoleh berdasarkan jawaban pada masing-masing kuisioner yang dibagikan kepada setiap tenaga kerja. Berikut adalah pengkategorian Produktivitas tenaga kerja:

No	Kategori	Nilai	Jumlah	Persentase (%)
1	Rendah	0–89	1	4.0
2	Sedang	90–119	16	64.0
3	Tinggi	120–150	8	32.0

Berdasarkan Tabel 10, produktivitas tenaga kerja dalam kegiatan rehabilitasi hutan dan lahan didominasi oleh kategori Sedang dengan jumlah 16 orang atau 64% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja telah mampu mencapai produktivitas yang mendekati target, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar masuk kategori tinggi.

Sementara itu, kategori Tinggi diisi oleh 9 orang atau 36% responden, menandakan bahwa sepertiga tenaga kerja telah melampaui target produktivitas yang ditetapkan. Tidak terdapat tenaga kerja pada kategori Rendah, yang mengindikasikan bahwa seluruh pekerja memiliki performa kerja yang cukup baik hingga sangat baik.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa produktivitas kerja pada kegiatan Rehabilitasi Daerah Aliran Sungai (DAS) PT Citra Lampia Mandiri secara umum berada pada kategori Sedang hingga Tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas tenaga kerja telah bekerja secara efektif, namun perusahaan masih memiliki peluang untuk mendorong lebih banyak pekerja berpindah dari kategori sedang ke kategori tinggi melalui peningkatan keterampilan, motivasi, dan efisiensi kerja.



Gambar 11. Grafik Distribusi Kategori Produktivitas Tenaga Kerja pada Kegiatan Rehabilitasi Hutan dan Lahan PT Citra Lampia Mandiri

Berdasarkan grafik batang produktivitas tenaga kerja, terlihat bahwa kategori Sedang memiliki jumlah tenaga kerja paling dominan, yaitu 16 orang atau 64% dari total responden. Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar pekerja mampu mencapai produktivitas mendekati target yang telah ditetapkan, namun belum sepenuhnya melampaunya.

Kategori Tinggi menempati posisi kedua dengan 9 orang atau 36%, yang menunjukkan bahwa sepertiga tenaga kerja berhasil melampaui target produktivitas. Menariknya, pada kategori Rendah tidak terdapat responden sama sekali, yang mengindikasikan bahwa seluruh pekerja memiliki kinerja minimal cukup baik.

Secara visual, grafik batang menunjukkan selisih yang cukup jelas antara kategori sedang dan tinggi. Pola ini menegaskan bahwa upaya peningkatan produktivitas perlu difokuskan untuk mendorong kelompok yang berada di kategori sedang agar dapat naik ke kategori tinggi. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan teknis, peningkatan motivasi, dan penguatan efisiensi kerja di lapangan.

## V. KESIMPULAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait bagaimana produktivitas tenaga kerja pada kegiatan Rehabilitasi Daerah Aliran Sungai di PT. Citra Lampia Mandiri di Desa Harapan, Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Produktivitas tenaga kerja dalam kegiatan Rehabilitasi DAS PT. Citra Lampia Mandiri secara umum sudah menunjukkan capaian yang positif. Hasil pengukuran produktivitas berdasarkan bobot rencana dan realisasi menunjukkan adanya kemampuan tenaga kerja untuk melampaui target yang ditetapkan, meskipun persepsi tenaga kerja sendiri melalui kuesioner cenderung menempatkan produktivitas pada kategori sedang.
2. Karakteristik responden menunjukkan bahwa kelompok usia produktif (27–31 tahun) mendominasi tenaga kerja dan berpotensi memberikan kontribusi besar pada capaian produktivitas.

## **5.2 Saran**

Adapun saran :

1. Peningkatan kapasitas tenaga kerja melalui pelatihan teknis dan pembinaan motivasi agar produktivitas lebih banyak masuk kategori tinggi. Pemberian insentif dan umpan balik rutin dari perusahaan untuk mendorong semangat kerja dan memperkuat kepercayaan diri tenaga kerja
2. Penelitian lanjutan dengan metode statistik inferensial guna melihat hubungan karakteristik tenaga kerja dengan tingkat produktivitas secara lebih komprehensif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, S. (2010). *Konservasi Tanah dan Air* (Edisi Revisi). Bogor: IPB Press.
- BPDAS Jeneberang Saddang. (2020). *Laporan Kegiatan Rehabilitasi Hutan dan Lahan Tahun 2020*. Makassar: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Departemen Kehutanan. (2009). *Petunjuk Teknis Rehabilitasi Hutan dan Lahan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Rehabilitasi Lahan dan Perhutanan Sosial.
- Dumairy. (1997). *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Giffin, R. W. (2003). *Productivity Measurement and Evaluation*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Kodoatie, R. J., & Sjarief, R. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Air Terpadu*. Yogyakarta: Andi.
- Mamuko, S., Rulando, J. S., & Cipta, Y. (2016). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murnawan, H. (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Ompo, M. I. (2019). *Produktivitas Tenaga Kerja dalam Kegiatan Penanaman pada Program Rehabilitasi Hutan dan Lahan*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Pratama, F., Rahmawati, N., & Yuliana, D. (2016). *Produktivitas dan Kinerja Pegawai dalam Organisasi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rahman, M. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja dalam Proyek Rehabilitasi Lingkungan*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Sinungan, M. (2000). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemarwoto, O. (2006). *Ekologi, Lingkungan Hidup dan Pembangunan*. Jakarta: Djambatan.

- Subagyo, P., Widodo, T. W., & Mulyono, S. (2016). *Produktivitas dan Efisiensi Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, E. 2012. *Budaya Organisasi dan Produktivitas*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Theresia, Y. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, A. (2019). *Peran Fasilitator Lapangan dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Rehabilitasi DAS di Kalimantan*. Samarinda: Universitas Mulawarman



## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuisioner Lembar Kerja Pekerja Rehabilitas DAS

#### Kuisioner Penelitian

**Judul:** *Analisis Produktivitas Kinerja Tenaga Kerja Penanaman Rehabilitas Daerah Aliran Sungai (DAS) Kabupaten Luwu Timur (Studi Kasus Rehabilitas DAS PT. Citra Lampia Mandiri)*

#### Petunjuk:

Berikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda. Jawaban Anda akan dijaga kerahasiaannya.

#### A. Data Responden

1. Nama (opsional): .....

2. Usia:

- < 25 tahun
- 25-35 tahun
- 35-45 tahun
- >45 tahun

3. Jenis Kelamin:

- Laki-laki
- Perempuan

4. Pendidikan Terakhir:

- SD
- SMP
- SMA
- D1/D3/S1

5. Lama Bekerja di Proyek Rehabilitasi DAS:

- < 6 Bulan
- 6-12 Bulan
- > 1 Tahun

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	ST S
<b>KEMAMPUAN/PENGALAMAN</b>						
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya					
3	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
4	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
5	Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejemuhan saat mengerjakan pekerjaan					
6	Saya memerlukan pelatihan tambahan untuk meningkatkan keterampilan kerja.					
<b>MOTIVASI &amp; ETOS KERJA</b>						
7	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
8	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai					
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
10	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
11	Dalam mengerjakan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
12	Saya bekerja secara efisien tanpa banyak membuang waktu					
<b>KESEHATAN MENTAL</b>						
13	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
14	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					

15	Terkadang saya merasa jemu terhadap pekerjaan yang saya tangani				
16	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya				
17	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				

#### **PENGEMBANGAN DIRI**

18	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja				
19	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan				
20	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan				
21	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan				
22	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian				

#### **LINGKUNGAN KERJA**

23	Lingkungan kerja saya mendukung produktivitas (penerangan, kebersihan, sirkulasi udara)				
24	Hubungan antar rekan kerja di proyek ini baik dan saling membantu				
25	Saya merasa aman bekerja di lingkungan proyek ini				

#### **EFISIENSI**

26	Saya bekerja dengan waktu yang efisien				
27	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien				
28	Saya terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
29	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan				

#### **UPAH/ INSENTIF**

30	Upah yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan				
31	Insentif/bonus yang diberikan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik				
32	Upah selalu dibayarkan tepat waktu oleh perusahaan				

**LAMPIRAN 2.** Tabel Nama Pekerja

**LAMPIRAN 2.** Tabel Nama Pekerja

Nama-nama Pekerja Masyarakat Lokal dan Luar.

NO.	NAMA PEKERJA	MASYARAKAT	
		LOKAL	LUAR
1	Riswan	✓	
2	Kulla	✓	
3	Gabriel Zofri		✓
4	Yames		✓
5	Junri	✓	
6	Tato tandirabu		✓
7	Arwin		
8	Ruben Rattang		✓
9	Muhammad Akbar	✓	
10	Agus Salim	✓	
11	Yohanis Kiding		✓
12	Pahrul B		✓
13	Muhammad Salam	✓	
14	Aldi Killä		✓
15	Meldo Marjuni	✓	
16	Nurdin	✓	
17	A Syamsul Qamar		✓
18	Sonda	✓	
19	Mubing	✓	
20	Elo		✓
21	Benyamin Mulu	✓	
22	Marthen Rembang	✓	
23	Agustus		✓
24	Iwan Tangdiapang	✓	
25	Stevanus Rainhard	✓	
Total		15	10
			25

## LAMPIRAN 3. SK Penetapan Rehabilitas DAS.

### SK Penetapan Rehabilitas Daerah Aliran Sungai



REPUBLIK INDONESIA  
KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

#### KEPUTUSAN MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor: SK.1043/Menlhk-PDASHL/KTA/DAS.1/3 /2016

#### TENTANG

#### PENETAPAN LOKASI PENANAMAN DALAM RANGKA REHABILITASI DAERAH ALIRAN SUNGAI ATAS NAMA PT. CITRA LAMPIA MANDIRI (TAHAP I)

#### MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

- Menimbang :
- bahwa berdasarkan Pasal 6 ayat (2) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2010 tentang Penggunaan Kawasan Hutan, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2015 ditentukan bahwa izin pinjam pakai kawasan hutan pada provinsi yang luas kawasan hutannya di atas 30% (tiga puluh perseratus) dari luas Daerah Aliran Sungai, pulau, dan/atau provinsi dengan kompensasi membayar Penerimaan Negara Bukan Pajak Penggunaan Kawasan Hutan dan melakukan penanaman dalam rangka rehabilitasi Daerah Aliran Sungai;
  - bahwa berdasarkan Pasal 6 ayat (2) huruf b dan Pasal 30 ayat (1) huruf d Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.16/Menhut-II/2014 tentang Pedoman Pinjam Pakai Kawasan Hutan, salah satu kewajiban pemegang izin pinjam pakai kawasan hutan adalah melakukan penanaman dalam rangka rehabilitasi Daerah Aliran Sungai sebelum jangka waktu izin pinjam pakai kawasan hutan berakhir;
  - bahwa berdasarkan Pasal 14 Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.87/Menhut-II/2014 tentang Pedoman Penanaman bagi Pemegang Izin Pinjam Pakai Kawasan Hutan dalam rangka Rehabilitasi Daerah Aliran Sungai, Direktur Jenderal atas nama Menteri menetapkan lokasi penanaman dalam rangka rehabilitasi Daerah Aliran Sungai;
  - bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud di atas, perlu menerbitkan Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan tentang Penetapan Lokasi Penanaman dalam rangka Rehabilitasi Daerah Aliran Sungai atas nama PT. Citra Lampia Mandiri (Tahap I).

- Mengingat :
- Undang - Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan, sebagaimana telah diubah dengan Undang - Undang Nomor 19 Tahun 2004;
  - Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup;
  - Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

/4. Undang-Undang ...

## LAMPIRAN 4. HASIL KUISIONER

### 3. Kemampuan

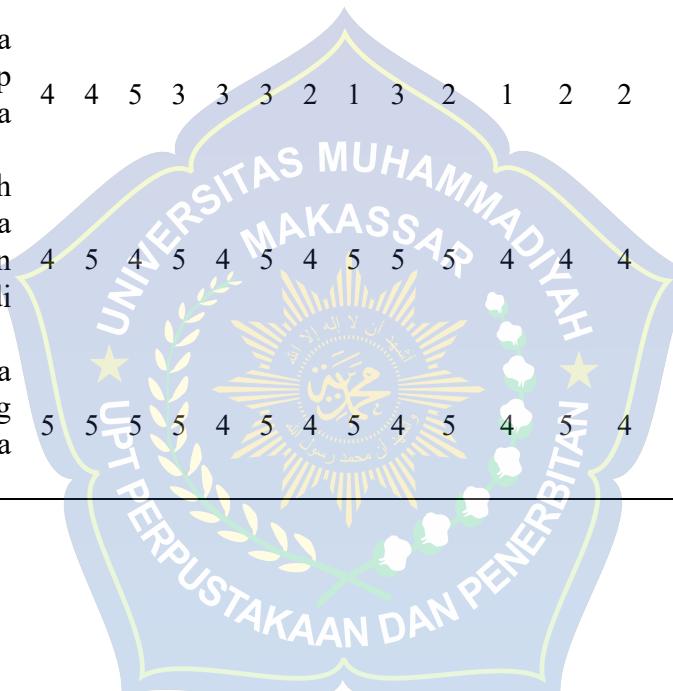
NO.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOTAL SKOR	RATA-RATA
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	4	5	1	4	5	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	2	4	5	4	4	99	3.96
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	107	4.28
3	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	2	5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	99	3.96
4	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	104	4.16
5	Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejemuhan saat mengerjakan pekerjaan	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	5	2	4	3	3	1	4	3	3	3	99	3.96
6	Saya memerlukan pelatihan tambahan untuk meningkatkan keterampilan kerja.	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	5	5	4	5	3	5	4	4	4	109	4.36

#### 4. Motivasi & Etos Kerja

NO.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total Skor	Rata-Rata
1	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	113	4.52
2	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai	3	2	4	3	1	3	1	3	3	4	4	2	2	3	2	5	5	3	3	3	4	2	2	1	1	69	2.76
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	115	4.6	
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	111	4.44	
5	Dalam mengerjakan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	115	4.6	
6	Saya bekerja secara efisien tanpa banyak membuang waktu	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	103	4.12	

### 3. Pengembangan Diri

NO.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total Skor	Rata-Rata
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	97	3.88
2	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3	4	3	4	3	76	3.04
3	Terkadang saya merasa jemu terhadap pekerjaan yang saya tangani	4	4	5	3	3	3	2	1	3	2	1	2	2	3	4	1	4	4	5	2	4	4	3	2	1	72	2.88
4	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	115	4.6	
5	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	113	4.52	



#### 4. Lingkungan Kerja

NO.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total Skor	Rata-Rata
1	Lingkungan kerja saya mendukung produktivitas (penerangan, kebersihan, sirkulasi udara)	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	113	4.52	
2	Hubungan antar rekan kerja di proyek ini baik dan saling membantu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	116	4.64	
3	Saya merasa aman bekerja di lingkungan proyek ini	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	114	4.56	



## 5. Efektivitas

NO.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total Skor	Rata-Rata
1	Saya bekerja dengan waktu yang efisien	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	91	3.64
2	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	114	4.56
3	Saya terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	102	4.08
	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	113	4.52



## 6. Upah & Insentif

NO.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOTAL SKOR	RATA-RATA
1	Upah yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan Insentif/bonus yang diberikan	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	114	4.56	
2	memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	113	4.52	
3	Upah selalu dibayarkan tepat waktu oleh perusahaan	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	118	4.72	



## LAMPIRAN 5 TABEL RENCANA KERJA

### 1. Januari

No	Uraian Pekerjaan	Satuan	Total Target		Target Bulanan		Realisasi						Percentase Realisasi Tiap Item Kegiatan	
			Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	s/d Bulan ini			
1	2	3	4	5	4	5	6	7	8	9	8	9	12	
A	<b>Pekerjaan</b>													
1	Persiapan lapangan	Hok	6,000	25.51%	3,000	50.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
2	Distribusi bibit	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
3	Penanaman	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
B	<b>Realisasi Bibit</b>													
1	Cempedak	Btg	60,000	23.19%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
2	Jengkol	Btg	60,000	4.35%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
3	Jabon	Btg	60,000	3.62%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
4	Mahoni	Btg	60,000	5.07%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
Total				100.00%								0.00%	0.00%	

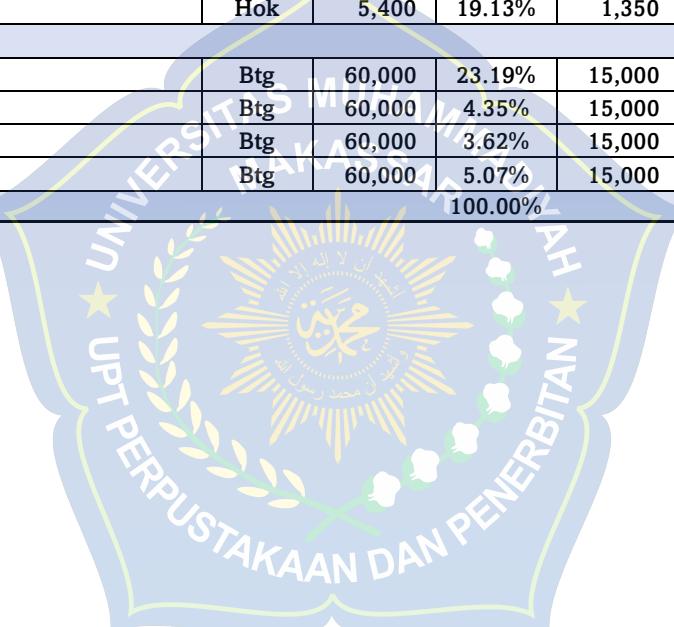
2. Februari

No	Uraian Pekerjaan	Satuan	Total Target		Target Bulanan		Realisasi						Percentase Realisasi Tiap Item Kegiatan
			Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	s/d Bulan ini		
1	2	3	4	5	4	5	6	7	8	9	8	9	12
<b>A Pekerjaan</b>													
1	Persiapan lapangan	Hok	6,000	25.51%	3,000	50.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
2	Distribusi bibit	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
3	Penanaman	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
<b>B Realisasi Bibit</b>													
1	Cempedak	Btg	60,000	23.19%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
2	Jengkol	Btg	60,000	4.35%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
3	Jabon	Btg	60,000	3.62%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
4	Mahoni	Btg	60,000	5.07%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
Total											0.00%	0.00%	



3. Maret

No	Uraian Pekerjaan	Satuan	Total Target		Target Bulanan		Realisasi						Percentase Realisasi Tiap Item Kegiatan
			Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	s/d Bulan ini		
1	2	3	4	5	4	5	6	7	8	9	8	9	12
A	Pekerjaan												
1	Persiapan lapangan	Hok	6,000	25.51%	3,000	50.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
2	Distribusi bibit	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
3	Penanaman	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
B	Realisasi Bibit												
1	Cempedak	Btg	60,000	23.19%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
2	Jengkol	Btg	60,000	4.35%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
3	Jabon	Btg	60,000	3.62%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
4	Mahoni	Btg	60,000	5.07%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
Total			100.00%									0.00%	0.00%



4. April

No	Uraian Pekerjaan	Satuan	Total Target		Target Bulanan		Realisasi						Percentase Realisasi Tiap Item Kegiatan
			Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	s/d Bulan ini	Volume	Bobot
1	2	3	4	5	4	5	6	7	8	9	8	9	12
<b>A</b>	<b>Pekerjaan</b>												
1	Persiapan lapangan	Hok	6,000	25.51%	3,000	50.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
2	Distribusi bibit	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
3	Penanaman	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
<b>B</b>	<b>Realisasi Bibit</b>												
1	Cempedak	Btg	60,000	23.19%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
2	Jengkol	Btg	60,000	4.35%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
3	Jabon	Btg	60,000	3.62%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
4	Mahoni	Btg	60,000	5.07%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
<b>Total</b>				100.00%								0.00%	0.00%



5. Mei

No	Uraian Pekerjaan	Satuan	Total Target		Target Bulanan		Realisasi						Percentase Realisasi Tiap Item Kegiatan
			Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	s/d Bulan ini		
1	2	3	4	5	4	5	6	7	8	9	8	9	12
A	Pekerjaan												
1	Persiapan lapangan	Hok	6,000	25.51%	3,000	50.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
2	Distribusi bibit	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
3	Penanaman	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
B	Realisasi Bibit												
1	Cempedak	Btg	60,000	23.19%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
2	Jengkol	Btg	60,000	4.35%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
3	Jabon	Btg	60,000	3.62%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
4	Mahoni	Btg	60,000	5.07%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
Total											0.00%	0.00%	



6. Juni

No	Uraian Pekerjaan	Satuan	Total Target		Target Bulanan		Realisasi						Percentase Realisasi Tiap Item Kegiatan	
			Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	s/d Bulan ini			
1	2	3	4	5	4	5	6	7	8	9	8	9	12	
<b>A</b>	<b>Pekerjaan</b>													
1	Persiapan lapangan	Hok	6,000	25.51%	3,000	50.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
2	Distribusi bibit	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
3	Penanaman	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
<b>B</b>	<b>Realisasi Bibit</b>													
1	Cepedak	Btg	60,000	23.19%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
2	Jengkol	Btg	60,000	4.35%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
3	Jabon	Btg	60,000	3.62%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
4	Mahoni	Btg	60,000	5.07%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
Total				100.00%								0.00%	0.00%	



7. Juli

No	Uraian Pekerjaan	Satuan	Total Target		Target Bulanan		Realisasi						Percentase Realisasi Tiap Item Kegiatan	
			Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	s/d Bulan ini			
1	2	3	4	5	4	5	6	7	8	9	8	9	12	
A	<b>Pekerjaan</b>													
1	Persiapan lapangan	Hok	6,000	25.51%	3,000	50.00%		0.00%	3,000	12.75%	3,000	12.75%	50.00%	
2	Distribusi bibit	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
3	Penanaman	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
B	<b>Realisasi Bibit</b>													
1	Cempedak	Btg	60,000	23.19%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
2	Jengkol	Btg	60,000	4.35%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
3	Jabon	Btg	60,000	3.62%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
4	Mahoni	Btg	60,000	5.07%	15,000	25.00%		0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
Total				100.00%								12.75%	7.14%	



8. Agustus

No	Uraian Pekerjaan	Satuan	Total Target		Target Bulanan		Realisasi						Percentase Realisasi Tiap Item Kegiatan	
			Bulan lalu		Bulan ini		s/d Bulan ini							
			Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot		
1	2	3	4	5	4	5	6	7	8	9	8	9	12	
A	Pekerjaan													
1	Persiapan lapangan	Hok	6,000	25.51%	3,000	50.00%	3,000	12.75%	3,000	12.75%	6,000	25.51%	100.00%	
2	Distribusi bibit	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%	-	0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
3	Penanaman	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%	-	0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
B	Realisasi Bibit													
1	Cempedak	Btg	60,000	23.19%	15,000	25.00%	-	0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
2	Jengkol	Btg	60,000	4.35%	15,000	25.00%	-	0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
3	Jabon	Btg	60,000	3.62%	15,000	25.00%	-	0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
4	Mahoni	Btg	60,000	5.07%	15,000	25.00%	-	0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%	
Total				100.00%									25.51% 14.29%	



9.September

No	Uraian Pekerjaan	Satuan	Total Target		Target Bulanan		Realisasi						Percentase Realisasi Tiap Item Kegiatan
			Volume	Bobot	Volume	Bobot	Bulan lalu	Bulan ini	s/d Bulan ini	Volume	Bobot	Volume	Bobot
1	2	3	4	5	4	5	6	7	8	9	8	9	12
<b>A</b>	<b>Pekerjaan</b>												
1	Persiapan lapangan	Hok	6,000	25.51%	3,000	50.00%	6,000	25.51%		0.00%	6,000	25.51%	100.00%
2	Distribusi bibit	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%	-	0.00%	1,350	4.78%	1,350	4.78%	25.00%
3	Penanaman	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%	-	0.00%	1,350	4.78%	1,350	4.78%	25.00%
<b>B</b>	<b>Realisasi Bibit</b>												
1	Cempedak	Btg	60,000	23.19%	15,000	25.00%	-	0.00%	15,000	5.80%	15,000	5.80%	25.00%
2	Jengkol	Btg	60,000	4.35%	15,000	25.00%	-	0.00%	15,000	1.09%	15,000	1.09%	25.00%
3	Jabon	Btg	60,000	3.62%	15,000	25.00%	-	0.00%	15,000	0.91%	15,000	0.91%	25.00%
4	Mahoni	Btg	60,000	5.07%	15,000	25.00%	-	0.00%	15,000	1.27%	15,000	1.27%	25.00%
Total				100.00%									44.13% 35.71%



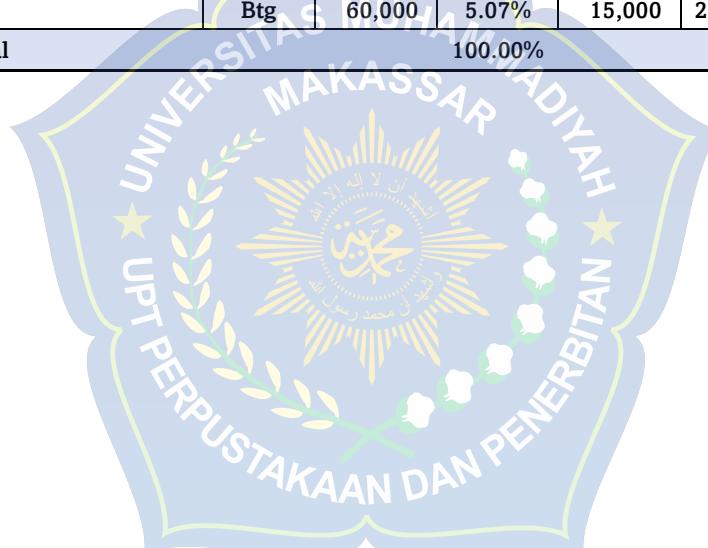
7. Oktober

No	Uraian Pekerjaan	Satuan	Total Target		Target Bulanan		Realisasi						Percentase Realisasi Tiap Item Kegiatan	
			Volume		Bobot		Volume		Bobot		Volume			
			4	5	4	5	6	7	8	9	8	9		
1	2	3											12	
<b>A Pekerjaan</b>														
1	Persiapan lapangan	Hok	6,000	25.51%	3,000	50.00%	6,000	25.51%		0.00%	6,000	25.51%		100.00%
2	Distribusi bibit	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%	1,350	4.78%	1,350	4.78%	2,700	9.57%		50.00%
3	Penanaman	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%	1,350	4.78%	1,350	4.78%	2,700	9.57%		50.00%
<b>B Realisasi Bibit</b>														
1	Cempedak	Btg	60,000	23.19%	15,000	25.00%	15,000	5.80%	15,000	5.80%	30,000	11.59%		50.00%
2	Jengkol	Btg	60,000	4.35%	15,000	25.00%	15,000	1.09%	15,000	1.09%	30,000	2.17%		50.00%
3	Jabon	Btg	60,000	3.62%	15,000	25.00%	15,000	0.91%	15,000	0.91%	30,000	1.81%		50.00%
4	Mahoni	Btg	60,000	5.07%	15,000	25.00%	15,000	1.27%	15,000	1.27%	30,000	2.54%		50.00%
Total												100.00%	62.75%	57.14%



8. Oktober

No	Uraian Pekerjaan	Satuan	Total Target		Target Bulanan		Realisasi						Percentase Realisasi Tiap Item Kegiatan
			Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	
1	2	3	4	5	4	5	6	7	8	9	8	9	12
<b>A Pekerjaan</b>													
1	Persiapan lapangan	Hok	6,000	25.51%	3,000	50.00%	6,000	25.51%		0.00%	6,000	25.51%	100.00%
2	Distribusi bibit	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%	2,700	9.57%	1,350	4.78%	4,050	14.35%	75.00%
3	Penanaman	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%	2,700	9.57%	1,350	4.78%	4,050	14.35%	75.00%
<b>B Realisasi Bibit</b>													
1	Cempedak	Btg	60,000	23.19%	15,000	25.00%	30,000	11.59%	15,000	5.80%	45,000	17.39%	75.00%
2	Jengkol	Btg	60,000	4.35%	15,000	25.00%	30,000	2.17%	15,000	1.09%	45,000	3.26%	75.00%
3	Jabon	Btg	60,000	3.62%	15,000	25.00%	30,000	1.81%	15,000	0.91%	45,000	2.72%	75.00%
4	Mahoni	Btg	60,000	5.07%	15,000	25.00%	30,000	2.54%	15,000	1.27%	45,000	3.80%	75.00%
Total											81.38%	78.57%	



12. Desember

No	Uraian Pekerjaan	Satuan	Total Target		Target Bulanan		Realisasi						Percentase Realisasi Tiap Item Kegiatan
			Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	Volume	Bobot	s/d Bulan ini	Volume	Bobot
1	2	3	4	5	4	5	6	7	8	9	8	9	12
<b>A Pekerjaan</b>													
1	Persiapan lapangan	Hok	6,000	25.51%	3,000	50.00%	6,000	25.51%		0.00%	6,000	25.51%	100.00%
2	Distribusi bibit	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%	4,050	14.35%	1,350	4.78%	5,400	19.13%	100.00%
3	Penanaman	Hok	5,400	19.13%	1,350	25.00%	4,050	14.35%	1,350	4.78%	5,400	19.13%	100.00%
<b>B Realisasi Bibit</b>													
1	Cempedak	Btg	60,000	23.19%	15,000	25.00%	45,000	17.39%	15,000	5.80%	60,000	23.19%	100.00%
2	Jengkol	Btg	60,000	4.35%	15,000	25.00%	45,000	3.26%	15,000	1.09%	60,000	4.35%	100.00%
3	Jabon	Btg	60,000	3.62%	15,000	25.00%	45,000	2.72%	15,000	0.91%	60,000	3.62%	100.00%
4	Mahoni	Btg	60,000	5.07%	15,000	25.00%	45,000	3.80%	15,000	1.27%	60,000	5.07%	100.00%
Total												100.00%	100.00%



## **LAMPIRAN 6. Dokumentasi**

### 1. Persiapan lapangan (Pembuatan Jalur)



## 2. Distribusi Bibit



### 3. Penanaman





## Lampiran 7. Surat Keterangan bebas plagiasi

  
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN  
Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Wahyu Adi Pratama F  
Nim : 10595114721  
Program Studi : Kehutanan

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9%	10 %
2	Bab 2	2%	25 %
3	Bab 3	10%	10 %
4	Bab 4	10%	10 %
5	Bab 5	5%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 21 Agustus 2025  
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,  
Nursinah, S.H.Imm, M.I.P  
NBM: 904-591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588  
Website: [www.library.unismuh.ac.id](http://www.library.unismuh.ac.id)  
E-mail : [perpustakaan@unismuh.ac.id](mailto:perpustakaan@unismuh.ac.id)

ORIGINALITY REPORT

9%  
SIMILARITY INDEX      9%  
INTERNET SOURCES      9%  
PUBLICATIONS      7%  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	kphnunukan.kaltaraprov.go.id Internet Source	5%
2	www.scielo.br Internet Source	3%
3	docplayer.info Internet Source	2%

Exclude quotes      On  
Exclude bibliography      On

Exclude matches < 2%



ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX    8% INTERNET SOURCES    5% PUBLICATIONS    8% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- |   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | dpu.kulonprogokab.go.id<br>Internet Source                            | 3% |
| 2 | Submitted to Universitas 17 Agustus 1945<br>Semarang<br>Student Paper | 2% |
| 3 | Submitted to Universitas Muhammadiyah<br>Palembang<br>Student Paper   | 2% |
| 4 | Submitted to Universitas Pendidikan<br>Indonesia<br>Student Paper     | 2% |
| 5 | repository.umsu.ac.id<br>Internet Source                              | 2% |

Exclude quotes  
Exclude bibliography



wahyu adi fratama f 105951104721 BAB III

ORIGINALITY REPORT



MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ ojs.unm.ac.id

Internet Source

Exclude quotes      On      Exclude matches      < 2%  
Exclude bibliography      On



## Wahyu Adi Fratama F 105951104721 BAB IV

### ORIGINALITY REPORT



Exclude quotes      On  
Exclude bibliography      On  
Exclude matches      < 2%



SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
21 %	10%	12%	5%
PRIMARY SOURCES			
<hr/>			
1	text-id.123dok.com Internet Source		5%
2	Belindah Bawawa, Wehelmina Rumawas, Danny D. S. Mukuan. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Bank Rankyat Indonesia Kantor Cabang Manado Boulevard", Productivity, 2024 Publication		5%
3	eprints3.upgris.ac.id Internet Source		4%
4	Fatriya Adamura, Titin Masfingatin. "PENGEMBANGAN PERANGKAT PEMBELAJARAN BERDASARKAN MASALAH MATERI GEOMETRI NON EUCLIDES UNTUK MELATIHKAN BERPIKIR KRITIS DAN KREATIF", Jurnal Edukasi Matematika dan Sains, 2015 Publication		3%
5	Gudiyatmi ., Endang Wuryandini, Noor Miyono. "The Impact of Participatory Leadership on Teacher Work Motivation at Public Junior High Schools in Pemalang District, Pemalang Regency", Khazanah Pendidikan, 2021 Publication		3%

## RIWAYAT HIDUP



**Wahyu Adi Fratama F. 105951104721.** Lahir di Makassar Pada tanggal, 22 Mei 2000. Penulis ini merupakan putra dari Pasangan Bapak FAJARUDDIN dan Ibu NANI. Penulis adalah anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis sekarang bertempat tinggal di Jln. Kompleks Perhubungan Udara, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan.

Penulis memulai Pendidikan formal di SD Negeri 24 Batangase pada tahun 2007 kemudian lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan tingkat pertama pada tahun yang sama di SMP Negeri 5 Mandai kemudian lulus pada tahun 2016, kemudian melanjutkan pendidikan di SMK Kehutanan Negeri Makassar pada tahun yang sama kemudian lulus pada tahun 2019. Penulis melanjutkan studi pendidikan pada perguruan tinggi pada tahun 2021 dan mengikuti program S1, Program Studi Kehutanan, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai dengan penulisan skripsi ini, masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1, Program Studi Kehutanan, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Makassar.



