

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA PEMANEN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII
UNIT KEBUN KELAPA SAWIT REJOSARI**

(Skripsi)

Oleh

Adyguna WF. Simamora



**JURUSAN AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2016**

ABSTRACT

LABORS OF PALM FRUIT REAPER PRODUCTIVITY AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT REJOSARI PALM PLANTATION

By

Adyguna WF. Simamora

This research aims to analyze the productivity of labors of palm fruit reaper and factors influenced the productivity of labors of palm fruit reaper in PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari Palm Plantation. This research was conducted at PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari Palm Plantation, Natar Subdistrict, South Lampung Regency. Data was conducted since April – May 2015 by using survey method. The total respondents for this research were 54 people which were chosen by using systematic random sampling method. Analysis method used in this research was quantitative descriptive and multiple linier regression analysis. The results of this research showed that the productivity of labors of palm fruit reaper at PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari Palm Plantation in 2015 was 732,68 kg per day or about 106,71 percent from target and included insufficient category, and factors which affected the productivity of labors of palm fruit reaper at PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari Palm Plantation were salary and incentive, nutrition and health, education and training, meanwhile motivation, age and years of service did not affect it for real.

Key words : labors, palm fruit, productivity

ABSTRAK

PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT KEBUN KELAPA SAWIT REJOSARI

Oleh

Adyguna WF. Simamora

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Pengumpulan data penelitian dilakukan pada bulan April – Mei 2015 dengan metode survai. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 54 orang yang ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak sistematis. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari pada tahun 2015 adalah 732,68 kilogram per hari atau sebesar 106,71 persen dari target dan masuk kategori cukup, dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari adalah gaji dan insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan dan pelatihan, sedangkan motivasi, umur dan masa kerja tidak berpengaruh nyata.

Kata kunci: Kelapa sawit, tenaga kerja, produktivitas

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA PEMANEN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII
UNIT KEBUN KELAPA SAWIT REJOSARI**

Oleh

ADYGUNA WF. SIMAMORA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PERTANIAN**

Pada

**Jurusan Agribisnis
Fakultas Pertanian Universitas Lampung**



**JURUSAN AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2016**

**Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN DI
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT KEBUN
KELAPA SAWIT REJOSARI**

Nama Mahasiswa : Adhyana W.S. Simamora

Nomor Pokok Mahasiswa : 1114131003

Jurusan : Agribisnis

Fakultas : Pertanian



Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S.
NIP 19600822 198603 2 001

Ir. Suriaty Situmorang, M.Si.
NIP 19620816 198703 2 002

2. Ketua Jurusan / Program Studi

Dr. Ir. Fembriarti Erry Prasmatiwi, M.P.
NIP 19630203 198902 2 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S.

Sekretaris : Ir. Suriaty Situmorang, M.Si.

**Penguji
Bukan Pembimbing : Ir. Adia Nugraha, M.S.**

2. Dekan Fakultas Pertanian



Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si.
NIP 19611020 198603 1 002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 25 Februari 2016

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Natar-Lampung Selatan pada tanggal 20 Februari 1993 dengan nama Adyguna William Fernandes Simamora putra ketiga dari lima bersaudara dari pasangan John Betadongan Simamora dan Tumorlan Sianturi. Penulis menyelesaikan pendidikan kanak-kanaknya di TK.Tunas

Harapan tahun 1999, kemudian melanjutkan sekolah dasar di SD Negeri I Tanjung Sari dan lulus pada tahun 2005, melanjutkan ke SMP Swasta YADIKA Natar dan selesai tahun 2008, setelah itu melanjutkan pendidikan di SMA Negeri I Natar dan selesai tahun 2011. Penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Lampung Fakultas Pertanian, Program Studi Agribisnis pada tahun 2011 melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN).

Selama menjadi mahasiswa di Universitas Lampung, penulis pernah menjadi anggota Himpunan Mahasiswa Sosial Ekonomi Pertanian (Himaseperta) Universitas Lampung periode 2013/2014 bidang Pengembangan Minat, Bakat dan Kreatifitas. Selama masa perkuliahan, penulis pernah menjadi Asisten Dosen pada mata kuliah Sosiologi Pertanian semester genap tahun ajaran 2011/2012, Sosiologi Pertanian semester ganjil tahun ajaran 2012/2013, Teknologi Informasi dan Multimedia semester ganjil tahun ajaran 2014/2015, Perilaku Konsumen semester ganjil tahun ajaran 2014/2015, Kewirausahaan Pertanian semester ganjil

tahun ajaran 2014/2015, Dasar – Dasar Penyuluhan dan Komunikasi semester genap tahun ajaran 2014/2015, Pengembangan Masyarakat semester genap tahun ajaran 2014/2015, Tataniaga Pertanian semester genap tahun ajaran 2014/2015, dan menjadi pendamping pada Program Pengenalan Pertanian tahun ajaran 2014/2015.

Pada tahun 2012, penulis mengikuti kegiatan *Homestay* Program Pengenalan Pertanian selama 5 hari di Desa Gerning Kabupaten Pesawaran. Pada Januari 2014, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tegal Gondo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur selama 40 hari. Selanjutnya, pada Juli 2014 penulis melaksanakan Praktik Umum (PU) di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.

SANWACANA

Puji syukur penulis naikkan kepada Allah Bapa Yang Maha Kuasa, karena atas berkat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari**”.

Penulis sadar bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak pihak yang telah membantu hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S. selaku pembimbing pertama yang telah banyak membimbing dan atas ketulusan hati, kesabaran, dukungan, dan nasihat yang telah diberikan selama proses penyelesaian skripsi.
2. Ir. Suriaty Situmorang, M.Si. selaku pembimbing kedua yang telah banyak membimbing dan mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran dari awal hingga selesainya penyusunan skripsi ini.
3. Ir. Adia Nugraha, M. S. selaku penguji yang telah banyak memberikan saran, bahasan, dan arahan untuk hasil penelitian ini sehingga penelitian ini menjadi lebih baik lagi.
4. Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.S. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.

5. Dr. Ir. Fembriarti Erry Prasmatiwi, M.P. selaku Ketua Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
6. Dr. Ir. R. Hanung Ismono, M.P. selaku pembimbing akademik atas saran, nasihat dan dukungan selama ini.
7. Kedua orang tua penulis, yang tercinta dan terkasih, Bapak dan Mama, yang selalu bergumul dan berdoa untuk anak-anaknya dan selalu memberikan segala perhatian, semangat dan dukungannya dalam keadaan apapun.
8. Kakakku tersayang Gustini Mutiara Carolina Simamora dan Sabastina Melani Simamora, dan Adik-adikku tersayang Lita Clara Virginia Simamora dan Angelisa Gabriela Simamora, yang selalu memberiku semangat, keceriaan, dan selalu memperhatikanku.
9. Om Hendry dan Tante Eva, sebagai Orang Tua rohaniku, yang selalu bergumul dan berdoa.
10. Guru Musikku, yaitu Om Eldad dan Bang Christian, Tim Musik GKTdI Efata Kak Estherina, Kak David dan Reby Yolanda, dan Singer Oktorio Ezra Firmana dan Cindy.
11. Sahabat terbaik dan teman seperjuangan yang fantastik : Arif Setiawan, Fadloli Akhmad dan Dian Eprianda, terimakasih atas bantuan, dukungan, serta kebersamaan susah dan senang selama perkuliahan, penelitian dan proses penyusunan skripsi.
12. Sahabat – sahabat penulis : Faridathu Ch Halimah, Elisa , Dian Ika Sari, Bayu Suci CS, Wulan J. Sianturi, Anisa Maya Sari, Venny Unida Lugara, dan Trie Harrini, terimakasih atas bantuan, dukungan dan kebersamaannya selama ini.

13. Teman-teman seperjuangan Agribisnis 2011 : Radot V. Siburian, Misil, Rini, Nani, Dita, Vany, Endah, Awi, Tiar, Ari nurjayanti, Ica, Mariyana, Mery, Cici, Juwita, Namira, Sonya Liza, Elsa Primasari, M Yanuar, dan Yuliandi Bobi dan teman-teman lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas pengalaman dan kebersamaannya selama ini. Semoga kelak kesuksesan menyertai kita semua, Aamiin.
14. Atu dan Kiyai Agribisnis 2008, 2009, dan 2010, adinda Agribisnis 2012, 2013, dan 2014 atas dukungan dan bantuan kepada penulis.
15. Seluruh Dosen dan Karyawan di Jurusan Agribisnis (Mba Iin, Mba Ayi, Mba Fitri, Mas Kardi, Mas Bukhari dan Mas Boim) atas semua bantuan yang telah diberikan.
16. Almamater tercinta dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Tuhan memberkati kita semua dengan Kasih dan Kemurahan-Nya yang begitu besar pada kita semua.

Bandar Lampung, Februari 2016
Penulis,

Adyguna WF. Simamora

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	8
A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Teori Tenaga Kerja	9
C. Teori Produktivitas Tenaga Kerja	11
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja .	13
E. Kelapa Sawit, Panen dan Tenaga Kerja Panen	38
F. Hasil Penelitian Terdahulu.....	47
G. Kerangka Pemikiran.....	48
H. Hipotesis	52
III. METODE PENELITIAN	53
A. Konsep Dasar dan Definisi Operasional	53
B. Metode, Lokasi dan Waktu Pengumpulan Data.....	60
C. Sampel dan Teknik Sampling	61
D. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	63
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner.....	63

F. Mengubah Skala Ordinal Menjadi Skala Interval.....	67
G. Metode Analisis Data.....	67
1. Analisis deskriptif kuantitatif	68
2. Analisis regresi linier berganda.....	69
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	74
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	74
B. Karakteristik Tenaga Kerja Pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari	82
C. Deskripsi Variabel.....	85
1. Pendidikan	86
2. Pelatihan	82
3. Motivasi.....	95
4. Gizi dan kesehatan	99
5. Gaji dan insentif	101
6. Umur	103
7. Masa kerja	104
8. Produktivitas tenaga kerja pemanen.....	105
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari	109
1. Koefisien Determinasi (R^2)	113
2. Pengujian Serentak (Uji F).....	113
3. Pengujian Hipotesis Secara Tunggal (Uji t).....	114
V. KESIMPULAN DAN SARAN	124
A. Kesimpulan	124
B. Saran.....	125
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN	131
Tabel 19 – 27	131-143

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Lampung menurut lapangan usaha atas dasar harga konstan 2000 tahun 2010-2012 (Juta Rupiah).....	2
2. Perkembangan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari tahun 2011-2013.....	4
3. Kategori indeks massa tubuh (IMT)	35
4. Tingkat kematangan buah kelapa sawit	43
5. Hasil uji validitas kuesioner	65
6. Distribusi tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari menurut umur	82
7. Distribusi tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari menurut tingkat pendidikan ...	83
8. Distribusi tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari menurut masa kerja.....	84
9. Distribusi jawaban responden menurut dimensi frekuensi mengikuti pelatihan	87
10. Distribusi jawaban responden menurut dimensi pengetahuan pemanenan kelapa sawit.....	90
11. Distribusi jawaban responden menurut variabel pelatihan	94
12. Distribusi jawaban responden menurut dimensi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.....	96
13. Distribusi tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari menurut kategori IMT	100

14. Distribusi tenaga kerja pemanen menurut gaji dan insentif yang diterima.....	102
15. Distribusi tenaga kerja pemanen menurut produktivitas kerja.....	106
16. Distribusi basis tugas, panen, dan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit	107
17. Nilai Beta masing-masing variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen.....	109
18. Hasil analisis t hitung dan signifikansi dari masing-masing variabel ...	114
19. Data uji validitas dan uji reliabilitas	131
20. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner	132
21. Data unit analisis dan jawaban kuesioner tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari	133
22. Data produksi kelapa sawit, basis tugas, gaji dan insentif tenaga kerja pemanen	136
23. Hasil <i>methode of succesive interval</i> variabel pelatihan gizi dan kesehatan, dan motivasi.....	138
24. Data faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen .	139
25. Hasil analisis (<i>output</i>) SPSS	140
26. Hasil Uji Normalitas	142
27. Uji Heteroskedastis	143

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, 2014	51
2. Garis kategorisasi variabel	69
3. Struktur organisasi PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari	80
4. Garis kategorisasi dimensi frekuensi mengikuti pelatihan.....	88
5. Garis kategorisasi dimensi pengetahuan pemanenan kelapa sawit	93
6. Garis kategorisasi variabel pelatihan	95
7. Garis kategorisasi variabel motivasi kerja	98
8. Garis kategorisasi variabel produktivitas tenaga kerja pemanen	108

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara agraris karena memiliki sumber daya alam yang melimpah dan sebagian besar penduduknya bekerja di sektor pertanian. Salah satu subsektor pertanian yang memegang peranan penting dalam perekonomian nasional adalah perkebunan. Seiring perkembangan zaman, sektor pertanian tidak hanya berguna untuk memenuhi kebutuhan pangan, tetapi berperan juga sebagai bahan baku agroindustri, peningkatan ekspor dan devisa negara, penyediaan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha (Badan Pusat Statistik Nasional, 2014).

Pertanian mempunyai kontribusi penting terhadap perekonomian di Indonesia, yaitu kontribusi produk dalam sumbangannya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan sebagai sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja. Pada tahun 2013 sektor pertanian memberikan kontribusi sebesar Rp1.311.037 atau sekitar 14,54 persen terhadap PDB nasional dan menyerap 40.164.626 orang atau sekitar 35,05 persen tenaga kerja di Indonesia (Badan Pusat Statistik Nasional, 2014). Dengan kontribusi tersebut menjadikan sektor pertanian sebagai sektor utama perekonomian di Indonesia, sehingga pembangunan sektor pertanian perlu menjadi prioritas.

Provinsi Lampung merupakan salah satu provinsi yang di dominasi dengan sektor pertanian di Indonesia. Sektor pertanian di Provinsi Lampung memberikan kontribusi terbesar terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), walaupun kontribusi tersebut cenderung mengalami penurunan selama beberapa tahun terakhir, seperti dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Lampung menurut lapangan usaha atas dasar harga konstan 2000 tahun 2010-2012 (Juta Rupiah)

No	Lapangan Usaha	2010	2011	2012
1.	Pertanian, peternakan, kehutanan, dan perikanan	14.851.40 (38,68%)	15.587.581 (38,15%)	16.242.780 (37,33%)
2.	Pertambangan dan penggalan	713.022	809.109	827.570
3.	Industri pengolahan	5.177.596	5.430.218	5.668.830
4.	Listrik dan air bersih	142.869	156.952	173.449
5.	Bangunan	1.833.091	1.975.551	2.090.461
6.	Perdagangan, restoran, dan hotel	6.114.068	6.450.606	6.811.060
7.	Angkutan dan komunikasi	2.803.218	3.166.967	3.598.532
8.	Keuangan, persewaan, dan jasa perusahaan	3.856.252	4.144.817	4.660.496
9.	Jasa-jasa	2.898.383	3.137.140	3.432.638
	PDRB	38.389.899	40.858.942	43.505.816

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2013
() : *Share* atau sumbangan terhadap PDRB Provinsi Lampung

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa kontribusi sektor pertanian terhadap PDRB Provinsi Lampung tetap berada pada kisaran lebih besar dari 37 persen selama periode 2010 - 2012. Kontribusi demikian merupakan total kontribusi dari semua subsektor pertanian, yaitu subsektor tanaman pangan, tanaman hortikultura, subsektor perkebunan, subsektor perikanan, subsektor peternakan, dan subsektor kehutanan.

Menurut Undang-Undang No 18 tahun 2004, perkebunan adalah kegiatan mengusahakan tanaman tertentu, baik tanaman semusim atau tahunan, pada tanah atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan hasil tanaman, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen, untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha dan masyarakat. Lampung memiliki beberapa komoditas perkebunan, yaitu kelapa sawit, kelapa, karet, kopi, kakao, tebu, dan tembakau. Salah satu komoditas yang sangat mendukung sektor perkebunan adalah kelapa sawit dan dari beberapa komoditas perkebunan tersebut, tanaman kelapa sawit memiliki luas tanam terluas di Provinsi Lampung (Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2014).

Perkebunan kelapa sawit di Lampung terdiri dari perkebunan rakyat, perkebunan swasta dan perkebunan milik pemerintah. Salah satu perkebunan kelapa sawit milik pemerintah adalah PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari yang berada di Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung. PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari merupakan perusahaan berskala nasional, sehingga dalam memproduksi hasil perkebunannya, tidak hanya menggunakan banyak sarana produksi, seperti pupuk, pestisida, tenaga kerja dan lainnya, tetapi sudah memiliki manajemen yang mengatur sistem produksi kelapa sawit, termasuk juga dalam hal penggunaan tenaga kerja. Perusahaan selalu berusaha mendorong produktivitas tenaga kerja untuk mencapai target yang ditetapkan. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari suatu tenaga kerja manusia, mesin atau faktor produksi lainnya,

dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga tersebut dalam proses produksi (Sumarsono, 2009).

Dalam beberapa tahun terakhir produksi kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari mengalami penurunan, karena adanya penurunan produktivitas tenaga kerja pemanen. Perkembangan produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari tahun 2011-2013 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Perkembangan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari tahun 2011-2013

Keterangan	2011	2012	2013
Luas lahan perkebunan (ha)	4.875	4.875	4.875
Jumlah tenaga kerja pemanen (orang)	296	296	296
Produksi (ton TBS/thn)	89.325	67.688	57.843
Target produksi kelapa sawit (ton TBS/thn)	85.919	86.372	84.229
Produktivitas tenaga kerja pemanen (ton/hari)	1,01	0,76	0,65
Target produktivitas tenaga kerja pemanen (ton/hari)	0,97	0,97	0,95

Sumber : Profil PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, 2014

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada tahun 2011 - 2013 mengalami penurunan secara signifikan dan pada tahun 2012 dan 2013 berada di bawah target produktivitas tenaga kerja yang ditetapkan oleh PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.

Produktivitas paling rendah terjadi pada tahun 2013, yaitu sebesar 0,65 ton per hari, padahal targetnya adalah 0,95 ton per hari. Jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka hasil panen kelapa sawit juga rendah, sehingga penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.

Dalam teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Winaya (1989) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, gaji dan insentif (penghasilan), jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2008), terdapat beberapa hal yang dapat mendorong produktivitas tenaga kerja, yaitu pelatihan dan pendidikan kerja, mutasi karyawan, pemeliharaan pekerja, pemberian penghargaan atau hukuman, pemberian motivasi kepada pekerja, adanya promosi atau demosi kepada pekerja, dan upah serta pemberian kompensasi kepada pegawai berupa insentif atau bonus. Secara ekonomi, produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti umur, tingkat pendidikan, masa bekerja, jumlah tanggungan, dan gaji pokok (Manurung, 2012).

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari. Perusahaan memberikan perlakuan tertentu kepada tenaga kerja pemanen untuk mendorong produktivitas kerja, seperti pendidikan dan pelatihan kerja, kesehatan, gaji dan pemberian insentif, serta motivasi dari perusahaan kepada pekerja. Mulai dari bentuk, cara dan periode pemberian atau pelaksanaan, serta pertimbangan-pertimbangan seperti

umur dan masa kerja yang menjadi acuan perusahaan untuk mengatur produktivitas tenaga kerja yang ada di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari (PT Perkebunan Nusantara VII, 2010).

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan, perlu untuk menganalisis bagaimana produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, dan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disusun permasalahan penelitian, yaitu :

1. Berapa besar produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari tahun 2015?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari tahun 2015.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai masukan bagi perusahaan perkebunan setempat untuk mengatur dan memperbaiki serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi peneliti lainnya, sebagai pembandingan atau referensi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam suatu perusahaan, komponen yang sangat penting untuk mendorong produksi dan tujuan perusahaan ialah sumber daya manusia. Menurut Ardana *et al.* (2012), sumber daya manusia merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dengan memanfaatkan kesempatan yang ada dan kemampuan yang ada untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami.

Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan teknis adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan, sedangkan kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengatur pelaksanaan suatu pekerjaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan, maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan teratur. Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar mencapai

kemampuan potensialnya, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia (Stoner, 2005).

Menurut Ardana *et al.* (2012), manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, maka akan mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan, baik secara teknis maupun manajerial, dan akan mendorong produktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

B. Teori Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Sumarsono, 2009). Dengan adanya tenaga kerja dalam perusahaan diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan tenaga kerja yang produktif dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting karena tenaga kerja bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan faktor

produksi lainnya yang bersifat pasif, seperti : modal, bahan baku, mesin dan tanah. Tenaga kerja memiliki kemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi lainnya yang terlibat dalam proses produksi.

Pada dasarnya tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Ada dua yang termasuk dalam angkatan kerja, yaitu golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Menurut Badan Pusat Statistik Nasional (2009) yang termasuk dalam kelompok angkatan kerja adalah :

1. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja, yaitu :
 - (a) Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan, yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu.
 - (b) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam, tetapi mereka adalah : pekerja tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja, karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan sementara kegiatan mereka.
2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan, yaitu :
 - (a) Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan.

- (b) Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan mereka menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.
- (c) Mereka yang dibebaskan tugas dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja mencakup tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar atau mahasiswa), mengurus rumah tangga (maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja), serta penerima pendapatan tetapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya, yaitu mereka yang sudah pensiun atau penderita cacat (Simanjuntak, 2001).

C. Teori Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efektivitas mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal melalui pencapaian target sesuai dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Husein, 2005).

Produktivitas tenaga kerja adalah rasio jumlah *output* yang dihasilkan terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk memproduksi *output* tersebut. Produktivitas tenaga kerja digambarkan sebagai hubungan antara

output industri dan waktu tenaga kerja yang digunakan untuk memproduksi *output* tersebut. Menurut Sinungan (2003), produktivitas tenaga kerja dipandang dari 2 segi, yaitu :

1. Secara filosofis

Suatu pandangan bahwa kualitas kerja hari ini harus lebih baik dari kualitas kerja kemarin, dan kualitas kerja hari esok, harus lebih baik dari hari ini atau kualitas kerja kehidupan hari ini, harus lebih baik dari kemarin dan kualitas esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain, sikap mental untuk harus selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam penghidupan pada umumnya.

2. Secara teknis

Produktivitas kerja merupakan rasio antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*), dan secara matematis dapat dituliskan sebagai :

$$\text{Produktivitas} = \frac{O}{I} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- P : Produktivitas
- O : Keluaran (*Output*)
- I : Masukan (*Input*)

Input tenaga kerja yang digunakan dapat dinyatakan dalam total biaya tenaga kerja yang dikeluarkan perusahaan, jumlah tenaga kerja, total hari tenaga kerja (*man-days*), atau total jam tenaga kerja (*man-hours*). *Output* dapat dinyatakan dalam total pendapatan perusahaan, jumlah unit yang dihasilkan, jumlah komponen yang dihasilkan, jumlah kontainer yang dikirim, dan lain-lain. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan kemampuan manajemen mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan hasil (*output*) kepada perusahaan.

Kecenderungan peningkatan produktivitas tenaga kerja dari periode ke periode menunjukkan pengelolaan input tenaga kerja telah berjalan dengan baik (Sinungan, 2003).

Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit adalah kemampuan tenaga kerja dalam melakukan kegiatan panen, yaitu pemotongan tandan buah matang panen dan pengutipan brondolan, dibandingkan dengan target panen yang telah ditetapkan perusahaan. Beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit, yaitu (Pusat Penelitian Kelapa Sawit, 2009):

- (1) Pengetahuan pemanen tentang persiapan alat panen dan keterampilan (*Skill*) dalam memanen kelapa sawit,
- (2) Pemahaman kriteria matang panen buah kelapa sawit,
- (3) Pemahaman rotasi panen yang tepat,
- (4) Pemahaman sistem panen yang digunakan, dan
- (5) Sarana pasca panen yang digunakan.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1985) faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

- a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Produktivitas tenaga kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja tersebut dilihat dari usia karyawan, tingkat pendidikannya,

keterampilannya, lama bekerjanya atau pengalamannya, dan kemampuan fisik dari pekerja tersebut (dapat dilihat dari tingkat kesehatan pekerja).

b. Sarana pendukung

Perbaikan-perbaikan di bidang lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat dan kecepatan kerja. Demikian juga dengan perbaikan-perbaikan di bidang pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan kemampuan fisik karyawan. Adanya kepastian atas kelangsungan dan penghasilan yang akan diperoleh hingga hari tua merupakan daya pendorong yang besar untuk peningkatan produktivitas kerja. Dalam hal ini, termasuk adanya jaminan sosial dan kepastian bahwa karyawan dan keluarganya akan mendapat pelayanan kesehatan dan tunjangan khusus pada saat diperlukan.

c. Supra sarana

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja, dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Manulang (2000) menyatakan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu keahlian, pengalaman kerja, umur, bakat, keadaan fisik, pendidikan, dan temperamen dari tenaga kerja.

Menurut Van den ban dan Hawkins (1999) faktor- faktor yang harus dipertimbangkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah :

1. Faktor usia (umur)

Dalam menempatkan tenaga kerja dalam suatu perusahaan harus memperhatikan usia dari tenaga kerja tersebut. Usia dari tenaga kerja perlu disesuaikan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Hal tersebut bertujuan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Contohnya tenaga kerja panen dan pemupuk yang berusia lanjut tidak mempunyai tenaga yang cukup dalam bekerja dan hanya mampu bekerja dalam skala kecil. Usia tenaga kerja yang produktif berumur 16-64 tahun, sedangkan pada usia 65 keatas sudah dikatakan usia lanjut.

2. Faktor prestasi akademis (tingkat pendidikan)

Tingkat pendidikan dan prestasi akademis yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus diperhatikan oleh perusahaan, supaya tenaga kerja dapat ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya. Kualitas tenaga kerja yang rendah (pengetahuan dan keterampilan karyawan pemanen dan pemupuk) disebabkan karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh dan menyebabkan produktivitas tenaga kerja yang rendah.

3. Faktor jumlah tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan, maka semakin banyak tekanan bagi tenaga kerja untuk membiayai kebutuhan keluarganya. Jumlah tanggungan yang semakin tinggi akan mendorong tenaga kerja bekerja lebih giat dan mendorong produktivitas kerjanya.

4. Faktor masa kerja

Masa kerja atau pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis perlu menjadi pertimbangan perusahaan dalam penempatan tenaga kerja.

Semakin lama tenaga kerja bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja. Banyaknya pengalaman dalam bekerja memberikan tenaga kerja keahlian dan mendorong tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Sumarsono (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah :

1. Sikap mental, berupa:

- a. Motivasi kerja, yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.
- b. Disiplin kerja, yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu tujuannya dapat tercapai.

c. Etika kerja, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman dan pola tingkah laku tenaga kerja. Jika tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif, maka dimungkinkan akan mampu mengarahkan dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

2. Pendidikan

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

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu, apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan menjadi terampil apabila mempunyai kemampuan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4. Manajemen

Manajemen disini dapat dikaitkan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun untuk memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang tinggi sehingga mendorong tenaga kerja untuk melakukan tindakan.

5. Hubungan industrial pancasila

Hubungan yang baik menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif, sehingga produktivitas dapat meningkat, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis, sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat penghasilan

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat yang diterima tenaga kerja lewat pemberian gaji dan juga insentif. Apabila tingkat penghasilan memadai, maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan kesehatan

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

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja

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

10. Sarana produksi

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

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka, akan menimbulkan :

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

12. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Siagian (2007) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada tenaga kerja yang dimilikinya. Pengertian cukup adalah sangat relatif sifatnya, yaitu jumlah yang mampu dibayarkan oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan tenaga kerja yang menerima. Dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Lingkungan dan iklim kerja

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal tersebut, maka perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.

3. Harga diri perlu mendapat perhatian

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga diri karyawan dengan cara memberikan penghargaan berupa surat penghargaan, maupun bentuk materi, bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja menonjol, sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

4. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karena apabila terjadi ketidaktepatan dalam penempatan posisi, maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

5. Memberikan kesempatan untuk maju

Produktivitas kerja karyawan akan timbul apabila mereka memiliki harapan untuk maju, seperti mendapat kesempatan kenaikan jabatan atau

promosi jika melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan

Produktivitas kerja karyawan akan terbina jika mereka merasa aman dalam menghadapi masa depan dengan pekerjaan yang ditekuni. Untuk menciptakan rasa aman, maka perusahaan mengadakan program pensiun, mereka memiliki alternatif lain, yaitu mewajibkan karyawan untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam polis asuransi.

7. Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas

Untuk dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan, maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Salah satu cara menimbulkan sikap loyalitas para karyawan terhadap perusahaan adalah dengan memberi gaji yang cukup dan memenuhi kebutuhan rohani mereka.

8. Sesekali para karyawan perlu diajak berunding

Mengajak karyawan berunding dalam mengambil keputusan, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab dan semangat untuk mewujudkannya.

9. Pemberian insentif yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya memberikan insentif dengan cara sebaik-baiknya, yaitu perusahaan harus mengetahui karyawannya, seperti loyalitas karyawannya, kesenangan dan prestasi kerja mereka.

10. Kapasitas kerja

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu (kapasitas kerja) sangat bergantung pada jenis kelamin,

pendidikan, keterampilan, usia dan status gizi. Jika tenaga kerja memiliki kapasitas kerja yang tinggi, maka produktivitas dalam bekerja juga akan tinggi.

Berdasarkan penjelasan beberapa teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang disampaikan oleh beberapa ahli di atas, tidak seluruhnya sesuai dengan kondisi tenaga kerja pemanen di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Tenaga kerja pemanen merupakan tenaga kerja buruh yang tidak melakukan manajemen dalam bekerja, hubungan industrial pancasila antar tenaga kerja, sarana produksi, dan teknologi yang digunakan oleh tenaga kerja dalam perusahaan sama, karena diatur dan disediakan oleh perusahaan. Sikap mental, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, dan kesempatan berprestasi termasuk kedalam motivasi dari tenaga kerja pemanen.

Dalam penelitian ini, beberapa hal yang dianggap paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja adalah pendidikan, pelatihan, gizi dan kesehatan, gaji dan insentif (penghasilan), motivasi, umur dan masa kerja.

1. Hubungan antara pendidikan dengan produktivitas tenaga kerja

Menurut Undang-Undang No 2 tahun 1989 pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi bekalnya pada masa yang akan datang. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (1999) dijelaskan bahwa pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan fundamental, sikap, dan tata laku seseorang secara intelektual dan emosional melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan dengan tujuan agar individu sebagai manusia atau sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup lahir batin yang setinggi-tingginya. Menurut Idris (1994) pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga bagian, yaitu :

a. Pendidikan formal

Pendidikan di sekolah yang teratur, sistematis, mempunyai jenjang dan yang dibagi dalam kurun waktu tertentu. Penelitian ini menggunakan pendidikan formal untuk melihat pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja.

b. Pendidikan informal

Pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar, seperti di dalam keluarga, tetangga, pekerjaan, hiburan, atau pergaulan sehari-hari.

c. Pendidikan non-formal

Pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja, tertib, terarah, dan berencana diluar kegiatan persekolahan.

Pendidikan tenaga kerja dalam suatu perusahaan dibagi ke dalam beberapa tingkatan. Menurut Idris (1986), tingkat pendidikan adalah taraf kemampuan yang ditentukan dari hasil belajar, saat masuk sekolah hingga kelas terakhir yang dicapai seseorang dengan mengabaikan waktu untuk jenjang pendidikannya. Hal ini hanya dilalui oleh individu yang

mengikuti jalur pendidikan formal. Menurut Undang-Undang No 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional, tingkat atau jenjang pendidikan di Indonesia adalah :

a. Pendidikan dasar

Pendidikan selama sembilan tahun, yang diselenggarakan selama enam tahun di Sekolah Dasar (SD), dan tiga tahun di Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau satuan pendidikan yang sederajat.

b. Pendidikan menengah

Pendidikan selama tiga tahun yang diselenggarakan di Sekolah Menengah Atas (SMA) atau satuan pendidikan yang sederajat.

c. Pendidikan tinggi

Pendidikan yang dijalankan setelah pendidikan menengah atas.

Klasifikasi pendidikan tinggi, yaitu stratum nol (S0), stratum 1 (S1), stratum 2 (S2), dan stratum 3 (S3). Program diploma (S0), terdiri dari berbagai program terminal dan berorientasi pada kebutuhan pembangunan nasional, yaitu diploma 1,2,3 (D1, D2, D3).

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2001). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antara pelatihan dengan produktivitas tenaga kerja

Pelatihan menurut Martoyo (1994) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Umumnya pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi. Pelatihan menekankan pada peningkatan keterampilan atau jenis kemampuan tertentu untuk mengerjakan pekerjaan tertentu yang sedang dihadapi, sehingga mereka (karyawan) akan dapat melaksanakan jenis pekerjaan khusus tersebut dengan baik sesuai dengan jenis pelatihan yang telah diberikan.

Menurut Sikula (1981), tujuan dari pelatihan adalah :

- a. *Increased productivity*, yaitu meningkatkan produktivitas kerja dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.
- b. *Improved quality*, yaitu peningkatan kualitas maupun kuantitas dalam bentuk produk atau jasa yang dihasilkan.
- c. *Better human resources planning*, yaitu mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan perusahaan di masa datang.
- d. *Increased morale*, yaitu menciptakan iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik.
- e. *Indirect compensation*, yaitu banyak pekerja, khususnya manajer mempertimbangkan kesempatan pelatihan sebagai bagian dari keseluruhan pemberian upah bagi para pegawai.
- f. *Better health and safety*, yaitu membantu menghindari terjadinya kecelakaan-kecelakaan dalam bekerja.

- g. *Obsolescence prevention*, yaitu membantu meningkatkan inisiatif dan kreativitas para karyawan serta membantu mengadakan tindakan preventif dalam menghadapi ketinggalan zaman akibat dari kemajuan teknologi.
- h. *Personal growth*, yaitu karyawan yang telah mendapatkan pelatihan akan lebih matang secara personal, sehingga pada akhirnya juga akan memberikan keuntungan kepada perusahaan.

Tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan tenaga kerja agar bekerja lebih produktif. Dengan adanya pelatihan maka tenaga kerja mendapat pengetahuan untuk pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Selanjutnya Notoatmodjo (2003) menyatakan bahwa pengetahuan adalah keadaan atau kondisi mengerti suatu hal, setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek melalui panca inderanya. Pengetahuan pada hakikatnya dapat dipengaruhi oleh pengalaman sendiri atau dari pengalaman orang lain. Sebagai contoh seorang karyawan dalam bekerja memperoleh pengetahuan bahwa di dalam melaksanakan pekerjaannya harus memperhatikan alat pengaman dalam bekerja, karena pekerja tersebut telah memperoleh pengetahuan dari pengalaman pribadi dalam kecelakaan pada saat bekerja.

Dalam pemanenan buah kelapa sawit, tenaga kerja pemanen harus memiliki pengetahuan yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pengukuran pengetahuan tenaga kerja pemanen kelapa sawit di

suatu perusahaan dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu (Pusat Penelitian Kelapa Sawit, 2009):

1. Pengetahuan pemanen tentang persiapan alat panen dan keterampilan (*Skill*) dalam memanen kelapa sawit,
2. Pemahaman kriteria matang panen buah kelapa sawit,
3. Pemahaman rotasi panen yang tepat,
4. Pemahaman sistem panen yang digunakan, dan
5. Sarana pasca panen yang digunakan.

Dengan adanya pelatihan, maka akan meningkatkan pengetahuan tenaga kerjanya dan memberikan pengalaman untuk pekerjaan yang dilakukannya. Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin sesuai seseorang dalam pekerjaan dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya.

3. Hubungan antara gaji dan insentif (penghasilan) dengan produktivitas tenaga kerja

Penghasilan terdiri dari gaji dan insentif (bonus) yang diterima oleh tenaga kerja pemanen. Gaji adalah pembayaran yang diterima oleh tenaga kerja dari perusahaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dan diberikan kepada tenaga kerja yang namanya terdaftar di perusahaan. Insentif ialah tambahan balas jasa yang diterima pegawai karena dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Pemberian gaji dan insentif biasanya dilakukan tiap bulan kepada pekerja.

Jumlah penghasilan yang diterima tiap tenaga kerja berbeda-beda, baik antar perusahaan maupun di dalam satu perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaji atau tingkat penghasilan adalah :

- a. Permintaan dan penawaran atas keterampilan-keterampilan karyawan
Penentuan gaji dilakukan dengan diskusi antara pekerja dan perusahaan supaya menetapkan gaji yang sesuai dengan keinginan dan keterampilan pekerja.
- b. Kemampuan perusahaan untuk membayar
Pemberian gaji didasarkan pada laba perusahaan. Jika laba perusahaan besar, maka perusahaan mampu membayar gaji dan juga kompensasi dengan baik.
- c. Organisasi buruh
Organisasi buruh atau serikat buruh mengatur agar gaji yang diterima pekerja tidak lebih rendah dari upah minimum regional (UMR) dan menerima upah yang layak.
- d. Produktivitas perusahaan
Peningkatan produktivitas perusahaan berpengaruh pada gaji yang diterima pekerja, dan bila produktivitas perusahaan menurun, maka pemberian gaji dapat terhambat.
- e. Biaya hidup
Pemberian gaji disesuaikan dengan biaya hidup pekerja di suatu wilayah. Jika terjadi kenaikan harga barang, maka gaji yang diterima akan menyesuaikan.
- f. Pemerintah

Pemberian gaji dipengaruhi oleh pemerintah lewat penetapan UMR dan berbagai kebijakan lainnya.

Besar kecilnya gaji yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Saat seorang pekerja merasa nyaman dengan gaji yang diterima, maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Gaji yang nyaman dalam hal ini dapat diartikan sebagai gaji yang wajar, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Ketika penghasilan cukup, maka akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Selain pemberian gaji, ada tidaknya pemberian insentif terhadap pekerja akan memberi pengaruh positif pada peningkatan produktivitas tenaga kerja (Setiadi, 2009). Dengan adanya pemberian insentif, maka pekerja lebih semangat lagi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Menurut Siagian (2003), sistem gaji adalah prosedur yang sistematis untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan dalam suatu organisasi. Tujuan dilakukannya penilaian pekerjaan adalah untuk menentukan pekerjaan mana yang menerima gaji lebih tinggi atau lebih rendah dari pekerjaan-pekerjaan lain. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan antara lain besar kecilnya tanggung jawab pelaksanaannya, pengetahuan atau keterampilan yang dituntut, berat

ringannya upaya yang harus dikerahkan, dan kondisi pekerjaan yang harus dipenuhi.

Contoh di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, standar upah atau gaji yang diterima oleh tenaga kerja pemanen berkisar antara Rp 1.500.000 – 3.000.000, sesuai dengan golongan kerja masing-masing dan ditambah dengan insentif yang mereka peroleh. Adapun golongan dari tenaga kerja pemanen mulai dari golongan IA sampai dengan golongan IIB. Misalnya Bpk. Syaiful seorang tenaga kerja pemanen dengan golongan IA (gaji pokok Rp1.222.500) memperoleh insentif sebesar Rp810.200, artinya penghasilan yang diterima, yaitu sebesar Rp2.032.700.

4. Hubungan motivasi dengan produktivitas tenaga kerja

Menurut Hasibuan (2008) motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Hasibuan (2008), ada dua jenis motivasi, yaitu :

a. Motivasi positif

Pimpinan memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada para karyawan yang berprestasi di

atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik.

b. Motivasi negatif

Pimpinan memotivasi para karyawan dengan memberikan suatu hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya di bawah standar. Dengan motivasi negatif ini, semangat karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena karyawan tersebut takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam pelaksanaannya, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek.

Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dan untuk memenuhi kebutuhan, sehingga seseorang terdorong untuk berkerja dengan baik. Maslow (1943) mengemukakan teori motivasi yaitu *Maslow's need hierarchy theory*, dalam Hasibuan (2008) yang menyatakan terdapat 5 hierarki kebutuhan manusia yang mendorong semangat bekerja seseorang, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan

kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan menggunakan kemampuan (skill), dan potensi.

Adanya dorongan seseorang untuk memenuhi berbagai macam kebutuhannya mengakibatkan tenaga kerja bekerja lebih giat agar setiap kebutuhannya dapat terpenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, maka ada jenjang kebutuhan selanjutnya, yaitu kebutuhan rasa aman, dan terus meningkat sampai jenjang tingkat kebutuhan yang kelima, yaitu kebutuhan untuk aktualisasi diri. Seseorang akan berusaha untuk memenuhi setiap kebutuhannya sampai ke tingkat yang paling tinggi, sehingga memunculkan motivasi dalam bekerja.

Clayton Alderfer dalam Robbins (2007) mengemukakan teori motivasi yang dikenal dengan *Existence, Relatedness*, dan *Growth Needs* (ERG). Secara konseptual teori ERG mempunyai persamaan dengan teori yang dikembangkan Maslow, yaitu :

- a. Kebutuhan eksistensi, yaitu kebutuhan dasar atau fisiologis, ditambah dengan faktor-faktor seperti tunjangan-tunjangan dalam tempat kerja.
- b. Kebutuhan hubungan, yaitu hasrat untuk memelihara hubungan antar pribadi dan interaksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sejalan dengan kebutuhan sosial dalam teori Maslow.
- c. Kebutuhan pertumbuhan, yaitu kebutuhan untuk perkembangan pribadi yang mencakup kategori penghargaan dan aktualisasi diri dalam teori Maslow.

David Mc Clelland dalam Robbins (2007) mengemukakan teori kebutuhan Mc Clelland. Teori ini merupakan ringkasan dari Teori Kebutuhan Maslow dengan berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement*), yaitu adanya keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik dari yang sebelumnya, dorongan untuk berprestasi, dan berusaha supaya mencapai kesuksesan.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*), yaitu kebutuhan untuk berkuasa, mendapatkan kedudukan yang lebih baik, berpengaruh, dan mengendalikan orang lain.
- c. Kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation*), yaitu adanya kebutuhan untuk berinteraksi atau bersosialisasi dengan orang lain.

Berdasarkan beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh ahli, yang paling sesuai digunakan untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini adalah teori hirarki kebutuhan Maslow. Untuk mengukur motivasi

menurut teori kebutuhan Maslow, maka harus dibandingkan kebutuhan menurut teori Maslow dengan kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh tenaga kerja. Kebutuhan dianggap berbanding lurus dengan motivasi, semakin besar kebutuhan tenaga kerja yang ingin dipenuhi, maka semakin besar pula motivasinya untuk mau bekerja keras, karena mereka (tenaga kerja) percaya bahwa dengan bekerja lebih giat dan baik, maka mereka akan dapat memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi diukur berdasarkan sejauh mana kebutuhan individunya terpenuhi dalam suatu hubungan kerja (Hasibuan, 2008).

5. Hubungan gizi dan kesehatan terhadap produktivitas kerja

Menurut Subri (2012) kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga tenaga kerja dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan mereka pada saat melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Menurut Dessler (1997), indikator kesehatan kerja terdiri dari :

a. Keadaan dan kondisi karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitasnya dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

c. Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Salah satu cara untuk mengukur gizi dan kesehatan tenaga kerja adalah menggunakan indeks masa tubuh (IMT). Menurut Hill (2005), indeks massa tubuh (IMT) adalah nilai yang diambil dari perhitungan antara berat badan (BB) dan tinggi badan (TB) seseorang. Untuk mengetahui nilai IMT, maka dapat digunakan rumus :

$$IMT = \frac{\text{Berat Badan (kg)}}{\text{Tinggi Badan (m}^2\text{)}} \dots\dots\dots (2)$$

Indeks massa tubuh (IMT) menggambarkan keadaan seseorang apakah memiliki kadar gizi berlebih (obesitas) atau kekurangan gizi. Dampak IMT yang berlebih atau terlalu rendah adalah membuat seseorang cepat lelah, dan dapat terserang banyak penyakit, sehingga harus diatur agar IMT seseorang berada pada kategori normal. Kategori indeks masa tubuh dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Kategori indeks massa tubuh (IMT)

IMT	Kategori
< 18,5	Berat badan kurang
18,5 – 22,9	Berat badan normal
≥ 23,0	Kelebihan berat badan
23,0 – 24,9	Beresiko menjadi obes
25,0 – 29,9	Obes I
≥ 30,0	Obes II

Sumber: *Centre for Obesity Research and Education, 2007*

6. Hubungan umur dengan produktivitas tenaga kerja

Menurut Badan Pusat Statistik (2009) batas umur minimal tenaga kerja adalah penduduk dengan usia 10 tahun tanpa batas maksimal. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan berdasarkan kenyataan sudah banyak penduduk yang berumur muda atau dibawah batas minimum yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001).

Umur adalah usia tenaga kerja yang dihitung dari lahir sampai ulang tahun terakhir yang dinyatakan dalam tahun, semakin lanjut usia seseorang diatas usia produktif (15-50 tahun), pada suatu titik puncak tertentu, maka kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang dan menyebabkan produktivitas kerjanya akan menurun (Simanjuntak, 1998). Tingkat umur berpengaruh terhadap kemampuan fisik karyawan, tenaga kerja yang berusia lebih dari 55 tahun memiliki curahan jam kerja yang semakin menurun karena usia tua, karena dibatasi oleh kemampuan fisik tenaga kerja.

Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron,2009). Umur yang produktif memiliki batas usia tertentu, semakin bertambahnya umur tenaga kerja, maka produktivitas kerjanya akan menurun, karena kemampuan fisiknya akan menurun.

7. Hubungan masa kerja dengan produktivitas tenaga kerja

Masa kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2000). Pendapat lain menjelaskan masa kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerja yang telah ditempuh oleh tenaga kerja, sehingga dapat memahami tugas - tugas dari suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Tenaga kerja yang sudah memiliki masa kerja yang lama akan memiliki pengalaman kerja yang banyak, sehingga berpengaruh terhadap cara kerjanya. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

a. Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

b. Gerakannya berirama

Tata kerja yang baik yang tercipta dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan terus menerus.

c. Lebih cepat menanggapi tanda

Cepat dalam merespon tanda atau peringatan yang diberikan perusahaan, seperti tanda akan terjadi kecelakaan kerja.

d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya

Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dalam bekerja dan siap untuk menghadapinya.

e. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi, sehingga dapat bekerja dengan tenang (Foster, 2001).

Semakin lama masa kerja tenaga kerja dalam suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja dan akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron, 2009). Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman dalam bekerja kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya.

E. Kelapa Sawit, Panen dan Tenaga Kerja Panen

Kelapa sawit (*Elaeis guinensis* Jacq.) merupakan tanaman yang berasal dari Nigeria, Afrika Barat. Pada perkembangannya tanaman kelapa sawit hidup subur di luar daerah asalnya, seperti Malaysia, Indonesia, Thailand, dan Papua Nugini (Fauzi, 2004). Bibit kelapa sawit masuk ke Indonesia pada tahun 1948 sebanyak 4 (empat) batang yang berasal dari Bourbon (Mauritius) dan Amsterdam. Keempat batang bibit kelapa sawit ditanam di Kebun Raya

Bogor, selanjutnya disebar ke Deli Sumatera Utara dan disebar ke seluruh Indonesia (Risza, 1994). Klasifikasi kelapa sawit adalah:

Kerajaan : Plantae

Divisi : Magnoliophyta

Kelas : Liliopsida

Ordo : Arecales

Famili : Arecaceae

Genus : *Elaeis*

Spesies : *Elaeis guineensis* Jacq. (Pahan, 2008).

Tanaman kelapa sawit termasuk tanaman daerah tropis, karena membutuhkan penyinaran matahari sebanyak 5-7 jam per hari dengan suhu berkisar 22°-32°C. Kelapa sawit dapat tumbuh pada pH 4-6,5 dan tumbuh baik pada ketinggian 0-500 dpl. Kelapa sawit merupakan tanaman monokotil, karena batangnya tidak mempunyai kambium dan umumnya tidak bercabang.

Tanaman ini termasuk tanaman berumah satu (*monoecious*), artinya bunga jantan dan bunga betina terdapat dalam satu tanaman dan masing - masing terangkai dalam satu tandan. Proses penyerbukan tanaman kelapa sawit dapat terjadi dengan bantuan serangga atau angin (Fauzi, 2004).

Selanjutnya, Fauzi (2004) menyatakan bahwa tanaman kelapa sawit dapat menghasilkan buah siap panen pada umur 3,5 tahun. Buah terbentuk setelah terjadi penyerbukan dan pembuahan. Waktu yang dibutuhkan mulai dari penyerbukan sampai buah matang dan siap panen kurang lebih 5 – 6 bulan.

Setelah buah matang, maka dilakukan pemanenan kelapa sawit. Pelaksanaan kegiatan panen kelapa sawit terdiri dari (Fauzi, 2004):

1. Persiapan alat panen

Persiapan alat panen dilakukan untuk mempermudah kegiatan panen.

Alat-alat panen yang digunakan adalah chissel, kapak, eggrek, ganju, pikulan buah/ angkong, karung, ember ukuran 8 kg, dan tali. Ketentuan penggunaan alat-alat tersebut adalah :

a. Chisel, kapak dan eggrek

Chisel dan kapak digunakan untuk pemanen tanaman muda s/d tanaman menghasilkan (TM), sedangkan eggrek dan kapak untuk tanaman dewasa atau tua.

b. Ganju, pikulan buah (angkong), dan tali

Ganju digunakan untuk mengangkat buah, pikulan buah (angkong) untuk mengangkut buah, dan tali untuk mengikat buah.

c. Ember 8 kg dan karung

Ember digunakan untuk mengutip brondolan yang jatuh dan berserakan saat panen dan karung untuk menampung brondolan di tempat pengumpulan hasil (TPH).

2. Sistem panen

Sistem panen yang digunakan dalam pemanenan kelapa sawit adalah hanca giring, hanca tetap dan hanca giring tetap. Hanca adalah areal yang sudah ditetapkan untuk suatu jenis pekerjaan. Ketiga sistem panen tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Hanca giring

Kelebihan sistem hanca giring adalah hanca ditentukan langsung oleh mandor setiap harinya. Buah yang dipanen dapat cepat dibawa keluar dari kebun dan tidak menyulitkan pengangkutan, karena pada sistem ini, buah yang dipanen berurutan, yaitu satu lorong dikerjakan oleh satu pemanen, sehingga pengambilan buah juga dapat berurutan, dan mengefisiensikan biaya bahan bakar minyak untuk armada pengangkutan. Kelemahannya ada kecenderungan pemanen akan memilih buah yang mudah dipanen, sehingga ada tandan buah atau brondolan yang tertinggal.

b. Hanca tetap

Pada sistem ini, pemanen diberi hanca dengan luas tertentu dan tidak berpindah-pindah. Hal tersebut menjamin diperolehnya tandan buah segar (TBS) dengan kematangan yang optimal, sehingga rendemen minyak yang dihasilkanpun tinggi. Kelemahan sistem ini adalah buah lebih lambat dibawa keluar dari kebun, sehingga lambat juga sampai ke pabrik (Hartono *et al*, 1992).

c. Hanca giring tetap

Sistem panen hanca giring tetap adalah gabungan dari hanca giring dan hanca tetap. Pada sistem panen ini pemanen diberikan hanca dengan luas tertentu dan juga dilakukan perpindahan hanca dengan digiring oleh mandor, sehingga dalam pelaksanaan panen kelapa sawit memperoleh rendemen yang baik dan buah juga cepat keluar dari kebun kelapa sawit.

3. Rotasi Panen

Rotasi panen adalah putaran waktu panen kelapa sawit, antara panen yang terakhir dilaksanakan dengan panen selanjutnya pada tempat yang sama. Penentuan rotasi panen kelapa sawit dipengaruhi oleh cuaca, hari libur nasional, dan jumlah tenaga kerja. Rotasi panen yang umum digunakan untuk kelapa sawit, seperti rotasi 4/7, 5/7, 6/7 dan 7/7. Rotasi 5/7 artinya dalam suatu luasan areal tertentu, panen dilakukan selama 5 hari dari Senin – Jumat, dan pada hari Sabtu dan Minggu tidak melakukan panen. Dalam rotasi panen apabila terdapat rotasi yang lebih dari 7 hari dapat mengakibatkan meningkatnya buah yang terlalu matang (fraksi 4 dan 5) dalam suatu areal panen, sehingga brondolan akan lebih banyak dan akan meningkatkan asam lemak bebas (ALB).

4. Kriteria matang panen

Kriteria matang panen adalah persyaratan kondisi tandan yang ditetapkan untuk dipanen. Buah kelapa sawit akan matang setelah berumur 5-5,5 bulan setelah penyerbukan. Kriteria buah panen ditentukan pada saat kandungan minyak maksimal asam lemak bebas (ALB) serendah mungkin. Kriteria matang panen optimal adalah 2 (dua) brondolan jatuh per kilogram tandan. Tingkat kematangan buah adalah persentase buah luar membrondol, dan kriteria kematangan buah selengkapnya disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Tingkat kematangan buah kelapa sawit

Fraksi	Jumlah brondolan	Derajat kematangan
00	Tidak ada (buah berwarna hitam)	Sangat mentah
0	Satu butir brondolan s/d 12,5 % buah luar	Mentah
1	12,5-25,0 % buah luar	Kurang matang
2	25,0-50,0 % buah luar	Matang I
3	50,0-75,0 % buah luar	Matang II
4	75,0-100,0 % buah luar	Lewat matang I
5	Buah dalam ikut membrondol	Lewat matang II

Sumber : Pedoman panen kelapa sawit PT Perkebunan Nusantara VII, 2010

5. Panen

Waktu panen buah kelapa sawit sangat mempengaruhi jumlah dan mutu minyak yang dihasilkan. Waktu panen yang tepat akan menghasilkan kandungan minyak maksimal, tetapi pemanenan buah kelewat matang akan meningkatkan asam lemak bebas (ALB), sehingga dapat merugikan, karena sebagian kandungan minyaknya akan berubah menjadi ALB dan menurunkan mutu minyak. Sebaliknya, pemanenan buah yang masih mentah akan menurunkan kandungan minyak, walaupun ALBnya rendah.

Untuk memudahkan proses pemanenan, sebaiknya pelepah daun yang menyangga buah dipotong terlebih dahulu. Pelepah daun yang telah dipotong diatur rapi di tengah gawangan. Untuk mempercepat proses pengeringan serta pembusukan, maka pelepah-pelepah daun tersebut dipotong-potong menjadi 2-3 bagian. Cara pemanenan adalah tandan buah yang matang dipotong sedekat mungkin dengan pangkalnya, maksimal 2 cm. Tandan buah yang telah dipanen diletakkan teratur di

piringan dan brondolan dikumpulkan terpisah dari tandan. Kemudian tandan buah segar (TBS) dan brondolan tersebut dikumpulkan di tempat pengumpulan hasil (TPH). Tandan buah segar (TBS) hasil panen harus segera diangkut ke pabrik untuk diolah lebih lanjut. Pada buah yang tidak segera diolah, maka kandungan ALBnya semakin meningkat. Untuk menghindari hal tersebut, maka maksimal 8 (delapan) jam setelah dipanen, TBS harus segera diolah.

6. Pengumpulan buah kelapa sawit

Ada beberapa ketentuan yang harus dilakukan oleh pemanen kelapa sawit dalam mengumpulkan buah kelapa sawit, yaitu :

- a. Tandan buah yang sudah dipanen segera dikumpulkan di tempat pengumpulan hasil (TPH) yang terdekat dan disusun rapi 5 (lima) kolom ke belakang di TPH agar mudah dihitung.
- b. Setelah selesai pengumpulan TBS dan brondolan ke TPH, tandan yang telah dibentuk huruf V diberi tanda seperti nomor pemanen, tanggal panen dan jumlah TBS yang dipanen.
- c. Setiap brondolan harus dipungut, baik yang ada di bokoran, gawangan maupun yang ada di jalan buah. Brondolan ini kemudian dimasukkan ke dalam karung ukuran 25 kg. Seperti pada tandan buah, karung ini pun diberi tanda nomor pemanen.
- d. Brondolan disusun agar tidak tertumpuk di atas tanah langsung, karena hal ini dapat meningkatkan ALB pada brondolan tersebut.

Setiap tandan buah segar (TBS) yang diperoleh dicatat jumlah tandan dan brondolan yang telah dikumpulkan di TPH dari masing-masing pemanen oleh petugas muat angkut (PMA), dan dimasukkan dalam buku produksi Afdeling yang mencatat jumlah tandan dan brondolan yang dihasilkan, luas (ha) yang dipanen dan jumlah pemanen.

7. Pengangkutan hasil panen

Pengangkutan hasil panen adalah pengangkutan TBS dari TPH menuju pabrik. Buah yang telah dipanen pada hari itu harus diangkut secepatnya pada hari itu juga ke pabrik. Hal ini bertujuan agar minyak yang dihasilkan dari buah tersebut mempunyai mutu yang baik. Untuk tercapainya tujuan ini, maka harus didukung oleh sarana jalan yang baik dan sarana angkutan yang cukup, sehingga kemungkinan buah menginap di kebun (areal) berkurang. Kebutuhan alat angkut tergantung dari jumlah alat angkut, kapasitas alat angkut dan jarak tempuh dari lapangan (areal) sampai ke pabrik.

Tandan buah segar (TBS) yang dipanen harus diangkut sampai ke pabrik pada hari yang sama. Pelaksanaan pengangkutan diupayakan selesai pada sore hari, karena pengangkutan pada malam hari akan menyulitkan sortasi buah. Kebutuhan kendaraan angkut buah setiap harinya dihitung berdasarkan estimasi produksi yang telah diketahui pada sore hari (sehari sebelum panen) dan realisasi pengangkutan pada hari sebelumnya.

Fluktuasi produksi harian biasanya tidak jauh berbeda.

8. Tenaga kerja pemanen

Tenaga kerja panen merupakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus sebagai pemanen. Tenaga spesialis panen diharapkan dapat memanen sesuai kriteria dan meminimalisasi kehilangan hasil akibat kesalahan panen. Pada kegiatan panen biasanya dilakukan perhitungan jumlah tenaga kerja untuk luasan yang akan dipanen berdasarkan norma panen yang ditetapkan perusahaan. Contoh norma tenaga kerja panen di perusahaan adalah 0,06 hari kerja. Dengan luas lahan panen 4.875 ha, maka penghitungan kebutuhan tenaga kerja panen di perusahaan tersebut adalah:

$$\begin{aligned}
 \text{Kebutuhan TK} &= \text{Luas lahan} \times \text{Norma panen} \dots\dots\dots (3) \\
 &= 4.875 \text{ ha} \times 0,06 \\
 &= 293 \text{ orang}
 \end{aligned}$$

Tenaga kerja pemanen kelapa sawit di dalam suatu perusahaan dibagi menjadi 2, yaitu:

- a. Pemanen dinas, yaitu pemanen yang tetap (terdata secara formal di perusahaan). Pemanen dinas mempunyai gaji pokok, tunjangan, jaminan kesehatan dan bonus.
- b. Pemanen borong, yaitu pemanen dari pihak ketiga yang dibawahahi oleh kontraktor pemborong. Pemanen borong tidak menerima tunjangan, bonus, dan jaminan kesehatan seperti pemanen tetap.

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian Manurung (2012), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Sawit Langkat, menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Sawit Langkat rata-rata per hektar adalah sebesar 1.124 kg/HKP, dan produktivitas tenaga kerja pemupuk rata-rata adalah sebesar 2 ha/HKP dengan penggunaan pupuk rata-rata per hektar adalah 220 kg. Selain itu, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen dan pemupuk di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Sawit Langkat dipengaruhi secara nyata oleh gaji pokok, sedangkan faktor umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan dan pengalaman bekerja atau masa kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja secara nyata.

Penelitian Hakim (2010), tentang pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Diamond Indonesia, menunjukkan bahwa pemberian motivasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diamond Indonesia. Motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, baik secara parsial maupun bersama-sama, berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan 90% terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diamond Indonesia.

Penelitian Rahmanda (2007), tentang pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan dengan melakukan studi pada karyawan PT Jamsostek (Persero) cabang Malang, menunjukkan bahwa pemberian insentif berupa

insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja dan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis jalur (path) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang.

Penelitian Ramadhan (2009), tentang pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka, menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Trisula, sehingga dengan adanya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan KUD Trisula Kabupaten Majalengka.

G. Kerangka Pemikiran

PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari merupakan suatu perusahaan perkebunan yang bersifat padat karya, dimana faktor tenaga kerja sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Tenaga kerja dalam perkebunan terdiri dari pekerja (pelaksana), pimpinan, dewan direksi, komisaris dan pemilik. Pekerja (pelaksana) ini terdiri dari pekerja dan mandor. Tenaga kerja pemanen termasuk ke dalam kategori pekerja (pelaksana) dan merupakan komponen yang penting untuk mencapai target produksi perusahaan.

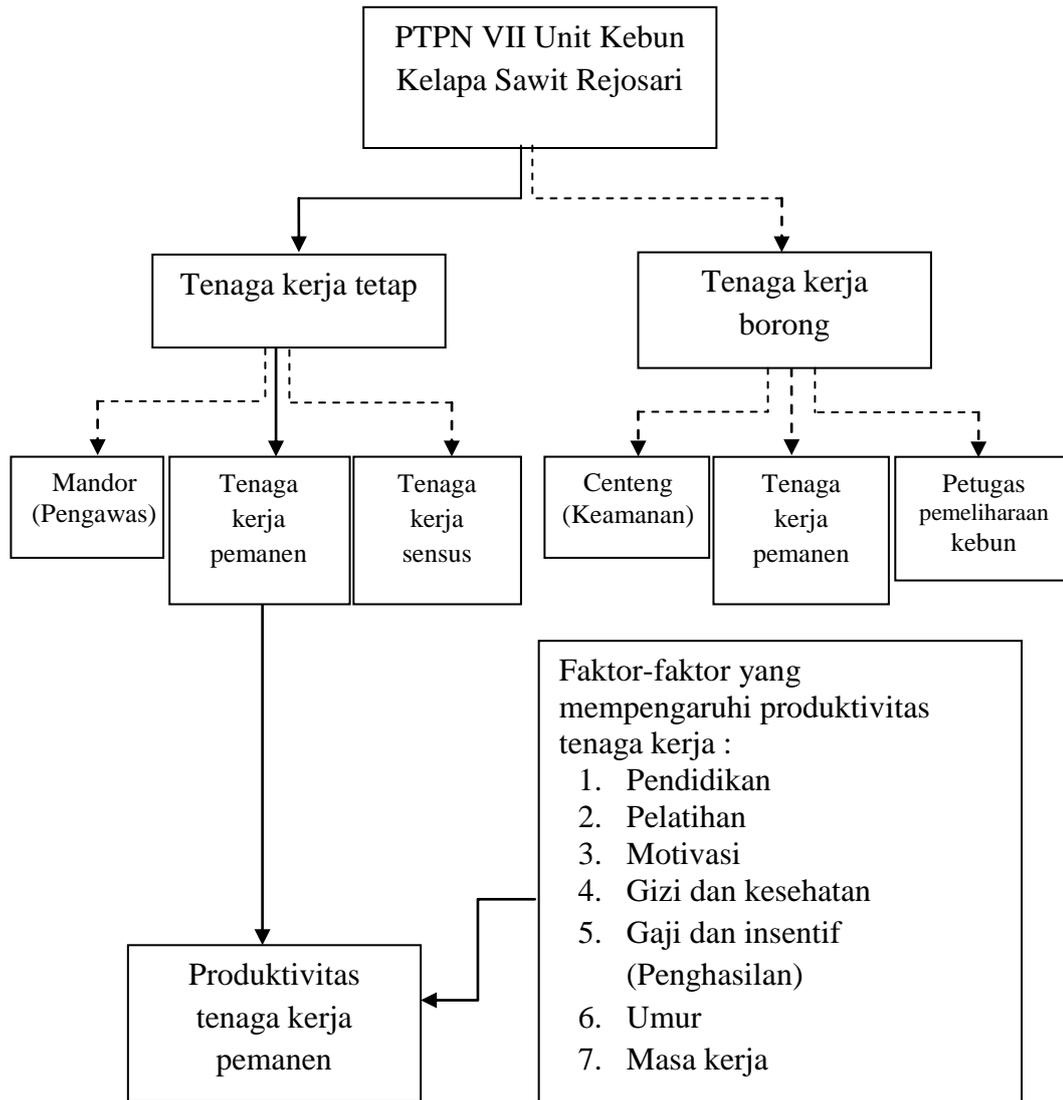
Peningkatan produktivitas tenaga kerja pemanen akan meningkatkan produksi perusahaan. Produktivitas adalah kemampuan kerja atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tenaga kerja pemanen yang produktif dapat dilihat dari pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan atau selisih antara hasil yang diperoleh dengan basis tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Jika produktivitas tenaga kerja pemanen baik, maka produksi perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka produksi akan menurun dan target perusahaan akan sulit tercapai, sehingga perusahaan akan berupaya mendorong produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya.

Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja, pelatihan yang telah diikuti dan seberapa sering mengikuti pelatihan, kondisi fisik dari tenaga kerja dilihat dari gizi dan kesehatan tenaga kerja tersebut, gaji dan insentif (penghasilan) mereka, pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan dan juga pimpinan kepada tenaga kerja, serta umur dan masa kerja dari tenaga kerja (Hasibuan, 2008 dan Sumarsono, 2009). Alasan pemilihan ketujuh faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen adalah berdasarkan kesesuaian faktor-faktor tersebut dengan dengan kondisi responden tenaga kerja pemanen, serta perusahaan yang diteliti.

Berdasarkan teori produktivitas tenaga kerja terdapat beberapa faktor yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian, yaitu manajemen, hubungan industrial pancasila, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi dan teknologi. Tenaga kerja pemanen merupakan tenaga kerja lapang dan bukan pimpinan dalam perusahaan, sehingga tidak melakukan manajemen di perusahaan, hubungan industrial pancasila dalam suatu perusahaan cenderung sama antar tenaga kerja, karena dalam lingkup perusahaan yang sama. Jaminan sosial dan kesempatan berprestasi masuk kedalam faktor motivasi, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, dan teknologi dalam suatu perusahaan cenderung sama, karena sudah merupakan kebijakan dan disediakan oleh perusahaan.

Secara sederhana gambaran bagan alir tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Bagan alir faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, 2014

Keterangan :

- > : Diteliti
 - - - - -> : Tidak diteliti

H. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga faktor gaji dan insentif (penghasilan), gizi dan kesehatan, pendidikan, pelatihan, motivasi, umur dan masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan.

III. METODE PENELITIAN

A. Konsep Dasar dan Definisi Operasional

Konsep dasar dan batasan (definisi) operasional mencakup pengertian yang digunakan untuk mendapatkan data yang akan dianalisis sehubungan dengan tujuan penelitian, terdiri dari :

Tenaga kerja pemanen adalah karyawan tetap yang namanya terdaftar di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari yang kegiatannya memotong tandan buah kelapa sawit yang sudah matang, kemudian mengutip tandan dan brondolan yang berceceran di dalam dan di luar piringan, dan menyusun tandan buah di tempat pengumpulan hasil, yang diukur dalam satuan orang.

Panen adalah kegiatan memotong tandan buah kelapa sawit yang sudah matang, kemudian mengutip tandan dan brondolan yang berceceran di dalam dan di luar piringan, dan menyusun tandan buah di tempat pengumpulan hasil (TPH).

Hasil panen adalah total hasil panen tandan buah segar (TBS) kelapa sawit dan berondolan yang diperoleh tenaga kerja, yang diukur dalam satuan kilogram per hari (kg/hari)

Produktivitas tenaga kerja adalah total hasil panen kelapa sawit yang diperoleh tenaga kerja, dibandingkan dengan basis tugas panen kelapa sawit yang ditetapkan perusahaan per hari. Produktivitas tenaga kerja diukur dalam satuan persen (%).

Basis tugas adalah jumlah kilogram tandan buah segar (TBS) yang harus dipanen tenaga kerja pemanen dalam satu hari, yang diukur dalam satuan kilogram per hari (kg/hari).

Penghasilan adalah imbalan berupa uang yang terdiri dari gaji dan insentif yang diterima oleh tenaga kerja, dihitung berdasarkan golongan kerja pemanen dan total hasil panen kelapa sawit yang diperoleh pemanen dalam satu bulan, yang diukur dalam satuan rupiah per bulan (Rp/bln).

Gaji adalah besarnya imbalan berupa uang yang diterima tenaga kerja pemanen berdasarkan golongan kerja dalam satu bulan. Gaji diukur dalam satuan rupiah per bulan (Rp/bln).

Insentif adalah imbalan berupa uang yang diperoleh pekerja apabila total hasil panen kelapa sawit telah melampaui basis tugas atau target yang telah ditetapkan perusahaan. Insentif dihitung berdasarkan kelebihan hasil panen kelapa sawit dari basis tugas yang ditetapkan perusahaan, yang diukur dalam satuan rupiah per bulan (Rp/bln).

Pendidikan adalah tahun sukses pendidikan formal (SD, SMP sederajat, SMA sederajat dan pendidikan tinggi) yang telah diselesaikan oleh tenaga kerja, yang diukur dalam satuan tahun (thn).

Umur adalah rentang kehidupan dari tenaga kerja pemanen sejak dilahirkan, yang diukur dalam satuan tahun (thn).

Masa kerja adalah berapa lama tenaga kerja telah bekerja pada perusahaan sebagai pemanen kelapa sawit. Masa kerja dalam penelitian ini diukur dalam satuan tahun (thn).

Pelatihan adalah pendidikan informal yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja pemanen untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam memanen kelapa sawit. Variabel pelatihan dalam penelitian ini diukur berdasarkan dimensi frekuensi mengikuti pelatihan dan dimensi pengetahuan pemanenan kelapa sawit.

Frekuensi mengikuti pelatihan adalah jumlah total pelatihan tentang panen yang telah diikuti oleh tenaga kerja pemanen. Kategori untuk penilaian indikator ini adalah 1 = tidak pernah mengikuti pelatihan, 2 = sedikit (mengikuti pelatihan 1 kali), 3 = cukup banyak (mengikuti pelatihan 2-3 kali), 4 = banyak (mengikuti pelatihan 4-5 kali), dan 5 = sangat banyak (mengikuti pelatihan >5 kali).

Pengetahuan pemanenan kelapa sawit adalah pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kerja pemanen tentang pemanenan kelapa sawit dengan baik dan benar. Pengetahuan diukur berdasarkan pertanyaan terhadap indikator pengetahuan pemanen tentang persiapan alat panen, pemahaman kriteria matang panen buah kelapa sawit, pemahaman rotasi panen yang tepat, pemahaman sistem panen yang digunakan, dan sarana pasca panen yang digunakan.

- a. Pengetahuan pemanen tentang persiapan alat panen, yaitu pengetahuan tenaga kerja pemanen tentang alat panen yang digunakan, seperti chisel, ganju, eggrek, pikulan buah/ angkong, karung, ember ukuran 8 kg, kapak, dan tali. Kategori untuk penilaian indikator ini adalah 1 = sangat tidak baik (tidak tahu sama sekali alat panen), 2 = tidak baik (tahu 1-2 alat panen), 3 = cukup baik (tahu 3-4 alat panen), 4 = baik (tahu 5-6 alat panen), dan 5 = sangat baik (tahu ≥ 7 alat panen).
- b. Pemahaman kriteria matang panen buah kelapa sawit, yaitu pemahaman tenaga kerja pemanen pada tujuh kriteria matang panen, yaitu fraksi 00 (sangat mentah), fraksi 0 (mentah), fraksi 1 (kurang matang), fraksi 2 (matang I), fraksi 3 (matang II), fraksi 4 (lewat matang I), dan fraksi 5 (lewat matang II). Kategori untuk penilaian indikator ini adalah 1 = sangat tidak baik (tidak tahu sama sekali kriteria matang panen kelapa sawit), 2 = tidak baik (tahu 1-2 kriteria matang panen kelapa sawit), 3 = cukup baik (tahu 3-4 kriteria matang panen kelapa sawit), 4 = baik (tahu 5-6 kriteria matang panen kelapa sawit), dan 5 = sangat baik (tahu semua kriteria matang panen kelapa sawit).
- c. Pemahaman rotasi panen yang tepat, yaitu pemahaman tenaga kerja pemanen pada giliran panen kelapa sawit, seperti 4/7, 5/7, 6/7 dan 7/7. Kategori untuk penilaian indikator ini adalah 1 = sangat tidak baik (tidak mengerti sama sekali sistem rotasi panen kelapa sawit), 2 = tidak baik (mengerti 1 sistem rotasi panen), 3 = cukup baik (mengerti 2 sistem rotasi panen kelapa sawit), 4 = baik (mengerti 3 sistem rotasi panen kelapa sawit), dan 5 = sangat baik (mengerti 4 sistem rotasi panen kelapa sawit).

- d. Pemahaman sistem panen yang digunakan, yaitu pemahaman tenaga kerja pemanen pada sistem hanca giring, hanca tetap, dan hanca giring tetap. Kategori untuk penilaian indikator ini adalah 1 = sangat tidak baik (tidak mengerti sama sekali sistem panen kelapa sawit), 2 = tidak baik (mengerti 1 sistem panen kelapa sawit), 3 = cukup baik (mengerti 2 sistem panen kelapa sawit), 4 = baik (mengerti 3 sistem panen kelapa sawit), dan 5 = sangat baik (mengerti >3 sistem panen kelapa sawit).
- e. Sarana pasca panen yang digunakan, yaitu pemahaman tenaga kerja pemanen pada sarana yang diperlukan setelah melakukan panen, seperti identitas pemanen (nomor pemanen), transportasi pengangkutan buah, pengawasan muat angkut dan pengawasan mutu panen. Kategori untuk penilaian indikator ini adalah 1= sangat tidak baik (tidak mengerti sama sekali sarana pasca panen kelapa sawit), 2 = tidak baik (mengerti 1 sarana pasca panen kelapa sawit), 3 = cukup baik (mengerti 2 sarana pasca panen kelapa sawit), 4 = baik (mengerti 3 sarana pasca panen kelapa sawit), dan 5 = sangat baik (mengerti >3 sarana pasca panen kelapa sawit).

Gizi dan kesehatan adalah kondisi fisik dari tenaga kerja pemanen yang dilihat dari indeks masa tubuh (IMT), dihitung dari berat badan (dalam kilogram) dibagi dengan tinggi badan (dalam meter) yang dikuadratkan, diukur dalam satuan kilogram per meter persegi (kg/m^2).

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung tenaga kerja supaya mau bekerja lebih giat dan antusias, untuk mencapai hasil kerja

optimal. Motivasi kerja diukur berdasarkan pertanyaan terhadap indikator motivasi, yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang ingin dipenuhi oleh tenaga kerja.

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu pemenuhan kebutuhan tenaga kerja untuk makan, minum, pakaian, transportasi, dan perlindungan (perumahan). Kategori yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah 1= kebutuhan makan dan minum tidak terpenuhi, 2 = kebutuhan makan dan minum terpenuhi 3 = kebutuhan makan, minum, dan pakaian terpenuhi, 4 = kebutuhan makan, minum, pakaian dan transportasi terpenuhi, dan 5 = kebutuhan makan, minum, pakaian, transportasi, dan perlindungan (perumahan) terpenuhi.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu pemenuhan kebutuhan tenaga kerja akan keselamatan dan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan kerugian fisik, seperti sarung tangan, sepatu bot, helm kerja, fasilitas kesehatan dalam perusahaan, jaminan kesehatan dan keamanan saat bekerja di lingkungan perusahaan. Untuk mengukur indikator ini digunakan 5 (lima) kategori, yaitu 1= kebutuhan sarung tangan, sepatu bot, dan helm kerja tidak terpenuhi, 2 = kebutuhan sarung tangan, sepatu bot, dan helm kerja terpenuhi, 3 = kebutuhan sarung tangan, sepatu boots, helm kerja, dan fasilitas kesehatan dalam perusahaan terpenuhi, 4 = kebutuhan sarung tangan, sepatu bot, helm kerja, fasilitas kesehatan dalam perusahaan, dan jaminan kesehatan terpenuhi, dan 5 = kebutuhan sarung tangan, sepatu bot, helm kerja, fasilitas kesehatan dalam

perusahaan, jaminan kesehatan dan keamanan saat bekerja di lingkungan perusahaan terpenuhi.

- c. Kebutuhan sosial, yaitu pemenuhan kebutuhan tenaga kerja untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dengan teman kerja, ikut serta dalam kegiatan-kegiatan perusahaan dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai oleh teman kerja. Kategori yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah 1= kebutuhan untuk diterima oleh kelompok tidak terpenuhi, 2= kebutuhan untuk diterima oleh kelompok terpenuhi, 3 = kebutuhan untuk diterima oleh kelompok dan berinteraksi dengan teman kerja terpenuhi, 4 = kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dengan teman kerja, dan ikut serta dalam kegiatan-kegiatan perusahaan terpenuhi, dan 5 = kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dengan teman kerja, ikut serta dalam kegiatan-kegiatan perusahaan dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai oleh teman kerja terpenuhi.
- d. Kebutuhan akan penghargaan diri, yaitu pemenuhan kebutuhan tenaga kerja untuk dihormati oleh teman kerja, mendapat penghargaan jika berprestasi, kenaikan golongan kerja dan kenaikan jabatan. Kategori yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah 1= kebutuhan dihormati oleh teman kerja tidak terpenuhi, 2 = kebutuhan dihormati oleh teman kerja terpenuhi, 3 = kebutuhan dihormati oleh teman kerja dan mendapat penghargaan jika berprestasi terpenuhi, 4 = kebutuhan dihormati oleh teman kerja, mendapat penghargaan jika berprestasi, dan kenaikan golongan kerja terpenuhi, dan 5 = kebutuhan dihormati oleh

teman kerja, mendapat penghargaan jika berprestasi, kenaikan golongan kerja dan kenaikan jabatan terpenuhi.

- e. Kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu pemenuhan kebutuhan tenaga kerja untuk menggunakan kemampuan (skill), ambisi, dan potensi optimal, seperti mendapat prestasi kerja yang sangat memuaskan, menggunakan seluruh kemampuan dalam bekerja, dapat menyelesaikan masalah dengan baik, dan mendapatkan jenjang karier puncak. Untuk mengukur indikator ini digunakan 5 (lima) kategori, yaitu 1= kebutuhan mendapat prestasi kerja yang sangat memuaskan tidak terpenuhi, 2 = kebutuhan mendapat prestasi kerja yang sangat memuaskan terpenuhi, 3 = kebutuhan mendapat prestasi kerja yang sangat memuaskan dan menggunakan seluruh kemampuan dalam bekerja terpenuhi, 4 = kebutuhan mendapat prestasi kerja yang sangat memuaskan, menggunakan seluruh kemampuan dalam bekerja, dan dapat menyelesaikan masalah dengan baik terpenuhi, dan 5 = kebutuhan mendapat prestasi kerja yang sangat memuaskan, menggunakan seluruh kemampuan dalam bekerja, dapat menyelesaikan masalah dengan baik, dan mendapatkan jenjang karier puncak terpenuhi.

B. Metode, Lokasi dan Waktu Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survai, karena penelitian ini menggunakan sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Singarimbun, 2012).

Penelitian dilakukan di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa

Sawit Rejosari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar di Lampung Selatan, memiliki banyak tenaga kerja, dan data produktivitas tenaga kerja tersedia. Waktu pengumpulan data penelitian dilakukan pada Bulan April – Mei 2015.

C. Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari yang berjumlah 296 orang. Dari jumlah populasi tenaga kerja pemanen tersebut ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus yang merujuk pada teori Sugiarto *et al.* (2003), yaitu :

$$n = \frac{NZ^2S^2}{Nd^2 + Z^2S^2} \dots\dots\dots (4)$$

dimana : n = Jumlah sampel
 N = Jumlah populasi
 S^2 = Variasi sampel (5 % = 0,05)
 Z = Tingkat kepercayaan (90 % = 1,64)
 D = Derajat penyimpangan (5 % = 0,05),

sehingga diperoleh :

$$n = \frac{296 \times (1,64)^2 \times (0,05)}{296 \times (0,05)^2 + (1,64)^2 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{39,81}{0,746724}$$

$$n = 53,31 \approx 54 \text{ orang}$$

Berdasarkan persamaan (4), maka diperoleh jumlah sampel penelitian tenaga kerja pemanen adalah 54 orang. PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit terdiri dari 5 (lima) afdeling, sehingga dari jumlah sampel yang telah diperoleh tersebut ditentukan alokasi proporsi sampel tenaga kerja pemanen tiap afdeling dengan rumus :

$$n_a = \frac{N_a}{N} \times n \dots\dots\dots (5)$$

sehingga diperoleh:

$$\begin{aligned} n_{\text{afdeling I}} &= \frac{49}{296} \times 54 \\ &= 8,93 \approx 9 \text{ orang} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} n_{\text{afdeling II}} &= \frac{60}{296} \times 54 \\ &= 10,94 \approx 11 \text{ orang} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} n_{\text{afdeling III}} &= \frac{63}{296} \times 54 \\ &= 11,49 \approx 12 \text{ orang} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} n_{\text{afdeling IV}} &= \frac{51}{296} \times 54 \\ &= 9,30 \approx 9 \text{ orang} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} n_{\text{afdeling V}} &= \frac{73}{296} \times 54 \\ &= 13,31 \approx 13 \text{ orang} \end{aligned}$$

Keterangan :

- n_a = Jumlah sampel tenaga kerja pemanen afdeling a
- N_a = Jumlah populasi tenaga kerja pemanen afdeling a
- N = Jumlah populasi tenaga kerja pemanen keseluruhan
- n = Jumlah sampel tenaga kerja pemanen keseluruhan

Berdasarkan persamaan lima (5), maka diperoleh jumlah sampel tenaga kerja pemanen di afdeling I adalah 9 orang, afdeling II adalah 11 orang, afdeling III adalah 12 orang, afdeling IV adalah 9 orang, dan afdeling V adalah 13 orang. Pengambilan sampel dari masing-masing afdeling dilakukan dengan metode sampel acak sistematis (*systematic random sampling*), yaitu pengambilan sampel sedemikian rupa sehingga tiap tenaga kerja pemanen dari masing-masing afdeling di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian.

D. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden, yaitu tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, melalui teknik wawancara dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) yang telah dipersiapkan. Data sekunder diperoleh dari lembaga-lembaga/instansi terkait, seperti BPS Provinsi Lampung, BPS Kabupaten Lampung Selatan, PT Perkebunan Nusantara Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, melalui studi literatur dan laporan publikasi yang sesuai dengan penelitian.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Sebelum kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji validitas dilakukan

untuk mengetahui tingkat kevalidan dari kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, dengan cara mengkorelasikan setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 dan 0,01. Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama pada kesempatan yang berbeda, yang ide pokoknya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2001).

Uji validitas dilakukan guna mengetahui apakah pernyataan yang diajukan pada kuesioner sah atau tidak. Dengan kata lain, uji validitas dilakukan terkait keakuratan instrumen penelitian. Pengujian dilakukan melalui pengukuran korelasi antara item pernyataan dengan skor total variabel.

Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment*, yaitu :

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \times (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \times \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}} \dots\dots\dots (6)$$

Keterangan :

- r hitung : Koefisien korelasi
- $\sum X_i$: Jumlah skor item
- $\sum Xy_i$: Jumlah skor item
- n : Jumlah responden

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots (7)$$

Keterangan :

- t : Nilai t_{hitung}
- r : Koefisien korelasi hasil r_{hitung}
- n : Jumlah responden

Untuk mengukur valid tidaknya alat ukur maka dibandingkan r_{hitung} dengan

t_{hitung} dan kaidah keputusan adalah :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka *instrument* penelitian valid
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka *instrument* penelitian tidak valid

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS. Nilai validitas dapat dikatakan baik apabila nilai *corrected item total correlation* atau nilai korelasi butir dengan total butir lebih besar dari 0,2. Apabila nilai korelasi butir dengan total butir sudah lebih besar dari 0,2 maka butir-butir tersebut dikatakan valid (Sufren dan Natanael, 2013). Hasil uji validitas kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 (hasil lengkap uji validitas kuesioner ada di lampiran Tabel 23).

Tabel 5. Hasil uji validitas kuesioner

Pertanyaan	Nilai Korelasi Butir dengan Total Butir	Syarat Minimal Nilai Korelasi Butir dengan Total Butir	Keterangan
Butir 1	0.535	0.200	Valid
Butir 2	0.586	0.200	Valid
Butir 3	0.686	0.200	Valid
Butir 4	0.460	0.200	Valid
Butir 5	0.631	0.200	Valid
Butir 6	0.530	0.200	Valid
Butir 7	0.525	0.200	Valid
Butir 8	0.161	0.200	Tidak Valid
Butir 9	0.498	0.200	Valid
Butir 10	0.530	0.200	Valid
Butir 11	0.393	0.200	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa pertanyaan butir 8 tidak valid karena nilai korelasi butir dengan total butir lebih rendah dari standar minimal nilai korelasi, yaitu 0.200. Akibatnya, pertanyaan butir 8 tentang pemenuhan kebutuhan rasa aman tenaga kerja pemanen pada variabel motivasi kerja dalam penelitian ini harus dikeluarkan dari pengukuran.

Variabel motivasi kerja diukur berdasarkan teori hirarki kebutuhan Maslow, yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri tenaga kerja pemanen. Indikator pemenuhan kebutuhan rasa aman pada penelitian ini tidak valid, sehingga untuk mengukur variabel motivasi kerja hanya menggunakan 4 (empat) indikator, yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri tenaga kerja pemanen.

Uji reliabilitas kuesioner merupakan pengujian alat pengumpul data yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah (Azwar, 2001) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right] \dots\dots\dots (8)$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrument atau koefisien alfa
- k : Banyaknya bulir soal
- $\sum \sigma_i^2$: Jumlah varians bulir
- σ_t^2 : Varians total
- N : Jumlah responden

Untuk mengukur reliabel tidaknya kuesioner, maka dibandingkan antara koefisien alfa (r_{11}) dengan koefisien tabel (r_{tabel}), dan kaidah keputusan adalah :

1. Jika $r_{11} > r_{tabel}$, maka *instrument* penelitian reliabel.
2. Jika $r_{11} < r_{tabel}$, maka *instrument* penelitian tidak reliabel.

Uji reliabilitas dapat juga dilihat dari nilai alpha. Jika nilai alpha $> 0,7$ maka reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*), dan jika alpha $> 0,80$, maka seluruh item reliabel atau terpercaya (Sugiyono, 2004). Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 16 for windows. Hasil uji reliabilitas yang didapatkan pada penelitian ini adalah 0,722. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner penelitian sudah reliabel atau terpercaya.

F. Mengubah Skala Ordinal Menjadi Skala Interval

Data variabel pelatihan (frekuensi mengikuti latihan dan pengetahuan pemanenan kelapa sawit) dan motivasi yang dikumpulkan dari hasil wawancara dengan kuesioner, adalah data skala ordinal, sehingga perlu dirubah menjadi skala interval, karena dalam penggunaan analisis linier berganda, data yang diperoleh setidaknya merupakan data dengan skala interval. Menurut Muhidin (2011) sebelum data dianalisis dengan menggunakan metode analisis linier berganda, data berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Succesive Interval Method*. Pada penelitian ini, data ordinal diubah menjadi data interval dengan cara komputerisasi menggunakan program SPSS *for windows*, dengan pertimbangan bahwa proses pengubahan data akan lebih praktis dan waktu yang dibutuhkan lebih singkat.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Analisis verifikatif dengan regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh faktor gaji dan insentif (penghasilan) (X_1), gizi dan kesehatan (X_2), pendidikan (X_3), pelatihan (X_4), motivasi (X_5), umur (X_6) dan masa kerja (X_7) terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen (Y) di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.

1. Analisis deskriptif kuantitatif

Untuk menjawab tujuan pertama, yaitu mengetahui produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, dilakukan analisis secara deskriptif berdasarkan data jumlah hasil panen dan basis tugas yang diperoleh dari hasil wawancara di lokasi penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian diolah. Pada penelitian ini analisis deskriptif dilakukan dengan membuat kategorisasi (lima kategori) untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.

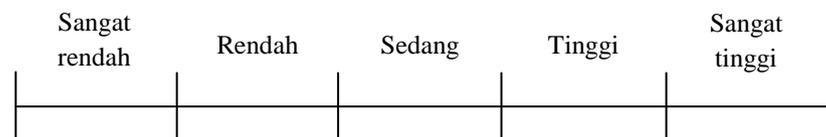
Garis kategorisasi dibuat berdasarkan item pernyataan untuk menilai variabel dan juga jumlah sampel yang digunakan. Menurut Sugiyono (2013) rentang skor setiap kategori ditentukan sebagai :

$$\text{Rentang skor kategori} = \frac{(\text{JR} \times \text{JB} \times \text{ST}) - (\text{JR} \times \text{JB} \times \text{SR})}{\text{ST}} \dots\dots\dots (9)$$

Keterangan :

JR : Jumlah responden
 JB : Jumlah butir soal
 ST : Skor tertinggi
 SR : Skor terendah

Setelah diketahui rentang skor kategori setiap variabel, maka garis kategorisasi menurut Sugiyono (2013), digambarkan sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Garis kategorisasi variabel

2. Analisis regresi linier berganda

Untuk menjawab tujuan penelitian kedua, yaitu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen di perusahaan, digunakan metode analisis regresi berganda dengan alat bantu SPSS 16.0. yaitu melihat pengaruh faktor gaji dan insentif (penghasilan) (X_1), gizi dan kesehatan (X_2), pendidikan (X_3), pelatihan (X_4), motivasi (X_5), umur (X_6) dan masa kerja (X_7) terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen (Y) di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Model regresi yang digunakan adalah (Gujarati, 1995) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + \mu \dots (10)$$

dimana :

Y	=	Produktivitas tenaga kerja pemanen (Kg/hari)
b_0	=	Intersep
b_i & a_i	=	Koefesien regresi ($i = 1, 2, 3, \dots, n$)
X_1	=	Gaji dan insentif (penghasilan) (Rp/Kg)
X_2	=	Gizi dan kesehatan (kg/m^2)
X_3	=	Pendidikan (thn)
X_4	=	Pelatihan (<i>likert</i>)
X_5	=	Motivasi (<i>likert</i>)
X_6	=	Umur (thn)
X_7	=	Masa kerja (thn)
μ	=	<i>Random error</i>

Dalam pengujian parameter regresi, ada dua pengujian yang harus dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas, yaitu pengujian secara serentak serta pengujian secara individu.

1. Pengujian serentak

Dalam mengukur kebenaran dari model, dapat dilakukan pengujian signifikansi secara keseluruhan dalam persamaan regresi, yaitu uji F-hitung. Koefisien regresi diuji secara serentak dengan menggunakan ANOVA, untuk mengetahui apakah keserempakan tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap model. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila $\alpha < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Apabila $\alpha > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

2. Pengujian tunggal (individu)

Pengujian individu digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara parsial nyata berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen (Uji-t). Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat taraf signifikansi penelitian dan dibandingkan dengan taraf α 0,05 dengan kriteria :

- a. Apabila $\alpha < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $\alpha > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Besarnya pengaruh dapat dilihat pada angka Beta atau *Standardized Coefficients*

Pengujian parameter regresi secara tunggal/individu dilakukan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya adalah konstan. Pengujian secara tunggal dapat dilihat pada hasil output regresi (*tabel coefficients*) di mana terdapat nilai t_{hitung} dan signifikansinya.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi. Koefisien determinasi menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Semakin besar

nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya semakin baik (Setiawan, 2010).

Dalam analisis regresi linier berganda, suatu model dapat dikatakan model yang baik jika model tersebut dapat memenuhi beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik. Beberapa jenis asumsi klasik adalah :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (p) Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Kaidah yang digunakan dalam uji normalitas data, yaitu jika nilai signifikansi (p) $>$ 0,05 maka data terdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi (p) $<$ 0,05 maka data tidak terdistribusi normal (Sugiyono, 2004).

2. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (Priyatno, 2009).

Ada beberapa hal yang menyebabkan multikolinearitas, yaitu metode pengumpulan data yang digunakan, adanya *constraint* pada model, atau populasi yang dijadikan sampel. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Dua ukuran ini menunjukkan variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cut-off* umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$ (Ghozali, 2002).

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan cara informal maupun formal. Metode informal biasanya dilakukan dengan melihat grafik plot dari nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Variabel dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Cara formal yang dapat dilakukan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan Metode Korelasi Spearman atau Metode White (Widarjono, 2009).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari tahun 2015 adalah sebesar 732,68 kilogram per hari atau sebesar 106,71 persen dan masuk kategori cukup.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari adalah gaji dan insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan dan pelatihan, sedangkan motivasi, umur dan masa kerja tidak mempengaruhi.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini adalah :

1. Produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari sudah masuk kategori cukup, tetapi cenderung mendekati kategori tidak baik, sehingga masih perlu

ditingkatkan lagi, supaya produktivitas tenaga kerja pemanen dapat lebih tinggi, dan melebihi basis tugas yang dibuat oleh perusahaan.

2. Untuk variabel pelatihan, pada dimensi frekuensi mengikuti pelatihan, sebagian besar hanya mengikuti sedikit pelatihan yang diadakan perusahaan, dalam hal ini perusahaan perlu menyarankan pada direksi agar memberikan peraturan tegas untuk mendorong tenaga kerja mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan harus dalam bentuk yang formal, pada dimensi pengetahuan tentang panen, perlu ditingkatkan pengetahuan sarana pasca panen kelapa sawit dari tenaga kerja. Pada variabel gizi dan kesehatan sudah cukup baik, hanya saja perlu ditingkatkan lagi pengetahuan tentang gizi dan kesehatan dari tenaga kerja, karena masih terdapat tenaga kerja yang kekurangan dan kelebihan gizi. Untuk variabel gaji dan insentif sudah cukup memenuhi kebutuhan tenaga kerja di perusahaan, namun perlu ditingkatkan lagi agar tenaga kerja dapat lebih sejahtera dan terpelihara kehidupannya.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel-variabel lain, karena produktivitas tenaga kerja pemanen juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti keterampilan, sarana produksi, dan sebagainya, serta dapat melihat produktivitas pada tenaga kerja pemanen borongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amron, T Imran. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makasar*. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan., Utama, I Wayan Mudiarta.,2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Pertama*. Graha Ilmu Yogyakarta
- Azwar, S. 2001. *Reliabilitas dan Validitas SPSS*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2009. *Lampung dalam Angka 2009*. Bandar Lampung : Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Bandar Lampung.
- Badan Pusat Statistik Nasional. 2009. *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia*. Bandar Lampung : Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Bandar Lampung.
- Badan Pusat Statistik Nasional. 2014. *Lampung dalam Angka 2014*. Bandar Lampung : Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Bandar Lampung.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. 2014. *Lampung dalam Angka 2014*. Bandar Lampung : Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Bandar Lampung.
- Centre for Obesity Research and Education*. 2007. *Body Mass Index : BMI Calculator*. [http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/25638/Chapter%2520II.pdf%Bjsessionid%3DB6B2A82EA01210E60EE0AA31D15171D1%](http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/25638/Chapter%2520II.pdf%Bjsessionid%3DB6B2A82EA01210E60EE0AA31D15171D1%20). Diakses pada tanggal 26 November 2014 pukul 18.00 WIB.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan, Edisi Kedua*. Prehallindo.Jakarta.
- Fauzi, Yan. 2004. *Kelapa Sawit : Edisi Revisi*. Penerbit penebar Swadaya, Jakarta.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multi Variat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Gujarati, Damodar. 1995. *Ekonometrika Terapan*. BPFE. Yogyakarta.
- Hakim, Lukman. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Diamond Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Industri. No. 1 Tahun XV, 2010. Medan.
- Hartono, R., Fauzi, Y., Widyastuti, YE. 1992. *Kelapa Sawit : Budidaya, Pemanfaatan Hasil dan Limbah, Analisis Usaha dan pemasaran*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hill, J.O. 2005. [http://www.sirc.org/Obesity/Obesity and the facts.html](http://www.sirc.org/Obesity/Obesity%20and%20the%20facts.html). Diakses pada tanggal 5 desember 2014, Pukul 18.00 WIB.
- Husein, Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Idris, Zahara. 1986. *Dasar – Dasar Kependidikan*. Angkasa Raya. Padang.
- Idris, Zahara. 1994. *Strategi Pendidikan Nasional*. Ghalia. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang, M. 2000. *Dasar – Dasar Manajemen*. Ghalia. Jakarta.
- Manurung, Siti Ramadhani. 2012. *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen Dan Pemupuk Di PT. Perkebunan Nusantara IV. Skripsi. Fakultas Pertanian*. Universitas Sumatra Utara.
- Martoyo, S. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Masdayani. 2014. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mandor Sadap PT Perkebunan Nusantara VII (Persero)*. Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis Nomor 3 Volume 2, Juni 2014. Lampung.
- Muhidin, SA. 2011. *Dasar-dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Pustaka. Bandung
- Pahan, I. 2008. *Kelapa Sawit, Manajemen Agribisnis dari Hulu Hingga Hilir*. Penebar Swadaya. Bogor.
- PT Perkebunan Nusantara VII. 2010. *Pedoman Panen Kelapa Sawit*. PTPN VII. Lampung.

- PT Perkebunan Nusantara VII. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. PTPN VII. Lampung.
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Putti, Joseph M. 1985. *Manager's Primer on Performance Appraisal, Concept and Techniques*. Singapore Institute Of Management. Singapore.
- Pusat Penelitian Kelapa Sawit. 2009. *Pedoman Umum Sawit*. Medan, Indonesia.
- Rahmanda, Faldian P. 2013. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang)*. Jurnal Ilmiah Kesatuan Nomor 2 Volume 9, Oktober 2007. Bogor.
- Ramadhan, Ilham. 2009. *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka*. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama.
- Risza, S. 1994. *Kelapa Sawit*. Penerbit Kanisus. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa : Drs. Benyamin Molan*. Salemba Empat. Jakarta
- Setiadi, D. 2009. *Implementasi E – Procurement untuk Meningkatkan Kinerja Operasional PT. Garuda Indonesia, Mini Paper Sistem Informasi Manajemen*. Universitas Lampung. Lampung.
- Setiawan. 2010. *Ekonometrika*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Kedua. PT.Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara.
- Simanjuntak, Payman. J. 1985. *Produktivitas dan Mutu Kehidupan*. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta.
- Simanjuntak, Payman. J. 2001. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

- Simanjuntak, Payman. J. 2005. *Reformasi Sistem Pengupahan Nasional*. STIE. Jakarta.
- Subri, Mulyadi. 2012. *Ekonomi sumber daya manusia dalam perspektif pembangunan : cetakan ke-5*. PT Rajagrafindo persada. Jakarta.
- Sufren dan Y. Natanael. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS secara Otodidak*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiarto, Siagian, Sunarto, dan Oetomo. 2003. *Teknik Sampling*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono, 2004. *Statistika Untuk Penelitian : Cetakkan Keenam*. CV. Alfabetha. Bandung.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sumarsono, S. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Stoner, A,F., 2005. *Human Resources Management*. West Publising Company. New York.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- UU RI No 2 tahun.1989. *Sistem Pendidikan Nasional*. PT.Pabelan. Surakarta.
- Widarjono, Agus. 2009. *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. Edisi Ketiga. Penerbit Ekonosia. Yogyakarta.
- Winaya, Kuna. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Lanjutan) edisi ketiga*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Denpasar.