ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA HARIAN LEPAS PT INDO PRIMA BEEF KECAMATAN TERBANGGI BESAR KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

SKRIPSI

Oleh

Christanta Brema Putra Tarigan
2014131059

FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024

ABSTRACT

PRODUCTIVITY ANALYSIS OF DAILY CASUAL LABOR PT INDO PRIMA BEEF TERBANGGI BESAR SUB-DISTRICT, CENTRAL LAMPUNG DISTRICT

By

Christanta Brema Putra Tarigan

This study aims to analyze the productivity of casual daily labor at PT Indo Prima Beef in 2023 and the factors that influence it. This research was conducted using the census method at PT Indo Prima Beef, Adirejo Village, Terbanggi Besar District, Central Lampung Regency. Data were collected from February to March 2024. The number of respondents was 43 casual daily workers. Data were analyzed descriptively quantitatively using the productivity formula and multiple linear regression analysis. The results showed that the productivity of casual daily labor of PT Indo Prima Beef in 2023 was 0.15545 kilograms per hour of male equivalent work and included the category of high productivity level. Factors that significantly affect the productivity of casual daily laborers of PT Indo Prima Beef are age, education, income (salary and incentives) and length of service, while nutritional status, motivation, and ethnicity have no significant effect.

Keywords: casual labor, livestock subsector, productivity

ABSTRAK

ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA HARIAN LEPAS PT INDO PRIMA BEEF KECAMATAN TERBANGGI BESAR KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Oleh

Christanta Brema Putra Tarigan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis produktivitas tenaga kerja harian lepas di PT Indo Prima Beef tahun 2023 serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini dilakukan dengan metode sensus di PT Indo Prima Beef, Desa Adirejo, Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah. Pengambilan data dilakukan pada bulan Februari sampai dengan Maret 2024. Jumlah responden tenaga kerja harian lepas sebanyak 43 orang. Data dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan rumus produktivitas dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef tahun 2023 adalah sebesar 0,15545 kilogram per jam kerja setara pria dan termasuk kategori tingkat produktivitas tinggi. Faktor-faktor yang nyata (signifikan) mempengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef adalah umur, pendidikan, penghasilan (gaji dan insentif) dan masa kerja, sedangkan status gizi, motivasi, dan suku tidak nyata (signifikan) berpengaruh.

Kata kunci: produktivitas, subsektor peternakan, tenaga kerja harian lepas

ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA HARIAN LEPAS PT INDO PRIMA BEEF KECAMATAN TERBANGGI BESAR KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Oleh

Christanta Brema Putra Tarigan

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PERTANIAN

Pada

Jurusan Agribisnis
Fakultas Pertanian Universitas Lampung

FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024

Judul Skripsi	**: ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA HARIAN LEPAS PT INDO PRIMA BEEF KECAMATAN TERBANGGI BESAR KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**
Nama Mahasiswa	: Christanta Brema Putra Tarigan
Nomor Induk Mahasiswa	**: 2014131059**
Program Studi	**: Agribisnis**
Fakultas	**: Pertanian**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Ir. Adia Nugraha, M.S.
NIP 196206131986031022

Ir. Suriaty Situmorang, M.Si.
NIP 196208161987032002

2. Ketua Jurusan

Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si.
NIP 196910031994031004

MENGESAHKAN

1. **Tim Penguji**

   Ketua : **Ir. Adia Nugraha, M.S.**

   Sekretaris : **Ir. Suriaty Situmorang, M.Si.**

   Anggota : **Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S.**

2. **Dekan Fakultas Pertanian**

Dr. Ir. Kuswanta Futas Hidayat, M.P.
NIP. 196411181989021002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **15 Oktober 2024**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Christanta Brema Putra Tarigan
NPM	: 2014131059
Program Studi	: Agribisnis
Jurusan	: Agribisnis
Fakultas	: Pertanian

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung,

Christanta Brema Putra Tarigan
NPM 2014131059

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Pematangsiantar 4 Juni 2002, sebagai anak kedua dari pasangan Abdi Putra Tarigan S.P, M.Si. dan Dra. Bungasari Sitepu. Pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) diselesaikan di TK Cinta Rakyat Pematangsiantar pada tahun 2008, Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD RK No.2 Pematangsiantar pada tahun 2014, Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Bintang Timur Pematangsiantar pada tahun 2017, dan Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Budi Mulia Pematangsiantar pada tahun 2020. Penulis diterima di Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung pada tahun 2020 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi (SBMPTN).

Penulis mengikuti kegiatan Praktik Pengenalan Pertanian *(Homestay)* di Desa Ketepul, Kecamatan Kabanjahe, Kabupaten Karo pada tahun 2021. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Srimulyo, Kecamatan Bandar Negeri Suoh, Kabupaten Lampung Barat dan Praktik Umum (PU) di PT Juang Jaya Abdi Alam pada tahun 2023. Penulis sebagai mahasiswa di Universitas Lampung aktif sebagai anggota bidang 1 yaitu Pengembangan Akademik dan Profesi di Himpunan Mahasiswa Sosial Ekonomi Pertanian (Himaseperta) Fakultas Pertanian Universitas Lampung periode tahun 2020 sampai 2023. Penulis pernah menjadi koordinator sie peralatan, perlengkapan, dan tempat (P2T) dalam kepantiaan Paskah Civitas Akademik UKM Kristen Universitas Lampung tahun 2022. Selama masa perkuliahan, penulis pernah menjadi asisten dosen mata kuliah Ekonomi Mikro pada semester genap tahun ajaran 2023/2024.

SANWACANA

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya yang senantiasa selalu tercurah kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Harian Lepas PT Indo Prima Beef Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah"**. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, nasihat, saran-saran dan bimbingan dari pihak lain, oleh karena itu dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Ir. Kuswanta Futas Hidayat, M.P., sebagai Dekan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
2. Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si., sebagai ketua Jurusan Agribisnis Fakultas Peertanian Universitas Lampung.
3. Dr. Yuniar Aviati Syarief, S.P.,M.T.A., sebagai Sekretaris Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
4. Dr. Ir. Dwi Haryono, M.S., sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu yang bermanfaat yang telah diberikan kepada penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
5. Ir. Adia Nugraha, M.S., sebagai Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, saran, arahan, motivasi, dan meluangkan waktu, tenaga, serta pikirannya sepenuh hati untuk memberikan bimbingan kepada penulis dari awal sampai akhir proses penyelesaian skripsi ini.

6. Ir. Suriaty Situmorang, M.Si., sebagai Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan ilmu, arahan, motivasi, dukungan, saran dan meluagkan waktu, tenaga, pikiran, serta kesabarannya untuk memberikan bimbingan sepenuh hati kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S., sebagai Dosen Pembahas atau Penguji untuk ketulusannya dalam memberikan masukan, arahan, motivasi, saran, dan ilmu yang bermanfaat dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Jurusan Agribisnis Universitas Lampung untuk semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis selam menjadi mahasiswa di Universitas Lampung.
9. Seluruh staff di Jurusan Agribisnis Universitas Lampung atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis.
10. Teristimewa keluargaku, Bapak tercinta Abdi Putra Tarigan, S.P., M.Si., dan Ibu tercinta Dra. Bungasari Sitepu serta kakak Chris Yunia Tarigan, S.T., dan adik Chrismanta Bremin Putra Tarigan yang selalu memberikan restu, kasih sayang, perhatian, semangat, motivasi, nasihat, dan doa yang tak pernah terputus hingga tercapainya gelar Sarjana Pertanian ini.
11. Pimpinan PT Indo Prima Beef atas izin yang telah diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT Indo Prima Beef.
12. Keluarga besar PT Indo Prima Beef, Pak M. Fauzi Lubis, Mas Heggar, Mas Ukad, Pak Har, Pak Wandi, Mas Tomi, Mas Andi, Mba Mauri, Mba Diana, Mba Annisa, Mba Devi, dan para karyawan PT Indo Prima Beef atas segala ilmu, bimbingan, nasihat, pengarahan, dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis selam pelaksanaan penelitian skripsi.
13. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis sejak perkuliahan hingga sekarang Andre Simanjuntak, Andre Sembiring, I Wayan Lindu, Rahmadi Nugroho, Bagas Luansah,Raden Bagus Andyka Pulun, dan Fitri Kurniasih atas bantuan, saran, dukungan, semangat yang telah diberikan selama ini.
14. Sahabat-sahabat Laskar Pondok Indah yang masih bertahan hingga saat ini, Bang Fefran, Natan, William, Albert, Samuel atas dukungan, motivasi, saran, dan semangat yang telah diberikan selama ini.

15. Sahabat seper bimbingan dan seperjuangan, untuk kebersamaan selam bimbinngan serta bantuan yang diberikan kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini.
16. Teman-teman Jurusan Agribisnis angkatan 2020, khususnya kelas B, untuk kekeluargaan dan semangat yang selalu sama dari mahasiswa baru hingga saat ini, dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi dan perkuliahan di Universitas Lampung.
17. 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 kata sempurna, dengan segala kekurangan yang ada, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak serta almamater tercinta. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan terbaik atas segala bantuan yang telah diberikan. Penulis meminta maaf jika terdapat kesalahan dalam skripsi ini.

Bandar Lampung,
Penulis,

Christanta Brema Putra Tarigan

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR 1

I. PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 6

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS 7

A. Tinjauan Pustaka 7

1. Sapi Potong 7

2. Usaha Penggemukan Sapi 9

3. Manajemen Sumber Daya Manusia 12

4. Produktivitas 13

5. Indeks Produktivitas 14

6. Tenaga Kerja 15

7. Produktivitas Tenaga Kerja 16

8. Produktivitas Sektor Pertanian 18

9. Produktivitas Subsektor Peternakan 21

10. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja 22

B. Kajian Penelitian Terdahulu 39

C. Kerangka Pemikiran 45

D. Hipotesis Penelitian 47

III. METODE PENELITIAN 48
A. Metode, Lokasi, dan Waktu Pengumpulan Data 48
B. Konsep Dasar dan Definisi Operasional 48
C. Keterbatasan Penelitian 55
D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data 56
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi 56
F. *Method of Succesive Interval* (MSI) Variabel Motivasi 58
G. Metode Analisis Data 58

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN 68
A. Keadaan Umum Kabupaten Lampung Tengah 68
1. Keadaan Geografis 68
2. Keadaan Iklim 71
3. Keadaan Demografi 72
B. Keadaan Umum Kecamatan Terbanggi Besar 73
1. Keadaan Geografis 73
2. Keadaan Demografis 74
3. Keadaan Sektor Peternakan 74
C. Keadaan Umum PT Indo Prima Beef 75
1. Sejarah Perusahaan 75
2. Visi dan Misi Perusahaan 77
3. Struktur Organisasi 77
4. Lokasi Perusahaan 79
5. Ketenagakerjaan 80

V. HASIL DAN PEMBAHASAN 81
A. Karakteristik Responden 81
B. Deskripsi Variabel 84
1. Umur 84
2. Pendidikan 84
3. Penghasilan (gaji dan insentif) 85
4. Masa Kerja 87
5. Status Gizi 87
6. Suku 88
7. Motivasi 89
8. Produktivitas Tenaga Kerja Harian Lepas 103
C. *Method of Succesive Interval* (MSI) 106

D.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Harian Lepas PT Indo Prima Beef 106

VI. KESIMPULAN DAN SARAN 117

A.Kesimpulan 117

B. Saran..... 117

DAFTAR PUSTAKA 119

LAMPIRAN 122

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Sebaran sepuluh provinsi terbanyak penyerapan tenaga kerja subsektor peternakan di Indonesia, tahun 2021 …….. 2
2. Sebaran populasi sapi potong di Provinsi Lampung tahun 2019-2021 (ekor) ……... 3
3. Sebaran jumlah tenaga kerja PT Indo Prima Beef, tahun 2023 ……. 5
4. Kategori indeks massa tubuh (IMT) ……... 34
5. Penelitian terdahulu …… 40
6. Kategori Indeks Massa Tubuh (IMT) ……. 51
7. Skor untuk mengukur dimensi kebutuhan fisiologis berdasarkan indikatornya ……... 52
8. Skor untuk mengukur dimensi kebutuhan rasa aman berdasarkan indikatornya …… 52
9. Skor untuk mengukur dimensi kebutuhan sosial berdasarkan Indikatornya …… 53
10. Skor untuk mengukur dimensi kebutuhan akan penghargaan diri berdasarkan indikatornya …… 53
11. Skor untuk mengukur dimensi kebutuhan untuk aktualisasi diri berdasarkan indikatornya …… 54
12. Hasil uji validitas variabel motivasi tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef, 2024 …….. 57
13. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef, 2024 …… 58
14. Sebaran luas Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan kecamatan, 2021 ……. 70

15. Sebaran penduduk Kabupaten Lampung Tengah menurut kecamatan, 2022 ……. 72

16. Sebaran jumlah ternak sapi menurut kelurahan/desa di Kecamatan Terbanggi Besar, 2022 …… 75

17. Distribusi tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef menurut karakteristik responden, 2023 ……. 82

18. Distribusi tenaga kerja PT Indo Prima Beef menurut penghasilan (gaji dan insentif), 2023 ……... 86

19. Distribusi tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef menurut kategori status gizi, 2023 ……. 88

20. Distribusi jawaban responden untuk dimensi kebutuhan fisiologis, 2023 …… 90

21. Distribusi jawaban responden untuk dimensi kebutuhan rasa aman, 2023 …….. 92

22. Distribusi jawaban responden untuk dimensi kebutuhan sosial, 2023 ……. 94

23. Distribusi jawaban responden untuk dimensi kebutuhan akan penghargaan diri, 2023 ……... 97

24. Distribusi jawaban responden untuk dimensi aktualisasi diri, 2023 …… 99

25. Distribusi jawaban responden untuk variabel motivasi, 2023 …… 101

26. Distribusi pertambahan berat badan sapi yang dikerjakan oleh tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef, 2023 ……. 103

27. Distribusi total curahan jam kerja tenaga harian lepas PT Indo Prima Beef, 2023 …….. 104

28. Distribusi produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef, 2023 ……... 105

29. Hasil uji multikolinearitas faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef, 2023 …… 108

30. Hasil uji heteroskedastisitas faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef,2023 ……. 108

31. Nilai beta masing-masing variabel dan hasil analisis koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef,2023 ……. 110

32. Distribusi tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef menurut suku dan produktivitas tenaga kerja …….. 116

33. Data karakteristik responden …… 123

34. Data penghasilan tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef, 2023 .. 125

35. Data pertambahan berat badan sapi, 2023 …… 127

36. Data jawaban kuesioner motivasi …….. 128

37. *Output Method of Succecive Interval* variabel motivasi ……. 129

38. Data produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef, 2023 …… 130

39. Data uji validitas dan reliabilitas …….. 132

40. Hasil uji validitas dan reliabilitas ……. 133

41. Data *input* variabel yang akan diuji ……. 134

42. *Output* uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test …….. 136

43. *Output* uji multikolinearitas ……. 137

44. *Output* uji heteroskedastisitas Korelasi Spearman …….. 138

45. *Output* analisis (regresi) …….. 140

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Hierarki kebutuhan Maslow (Hasibuan, 2008) …….. 36
2. Bagan alir penelitian "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Harian Lepas PT IPB, 2023" ……. 46
3. Peta wilayah Kabupaten Lampung Tengah, 2023 ……... 69
4. Peta wilayah Kecamatan Terbanggi Besar, 2023 ……... 73
5. Struktur organisasi PT Indo Prima Beef, 2023 Sumber: PT Indo Prima Beef, 2023 …… 78
6. Garis kategorisasi dimensi kebutuhan fisiologis …… 91
7. Garis kategroisasi dimensi kebutuhan rasa aman …… 93
8. Garis kategorisasi dimensi kebutuhan sosial ……. 95
9. Garis kategorisasi dimensi kebutuhan akan penghargaan diri …….. 98
10. Garis kategorisasi dimensi kebutuhan aktualisasi diri ……. 100
11. Garis kategorisasi variabel motivasi …… 102
12. Hasil uji normalitas normal probability plot ……. 107
13. Hasil uji heterskedastisitas menggunakan scatter plot …….. 109
14. *Output* uji normalitas normal probability plot ……. 136
15. *Output* uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot ……. 137

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara agraris yang memiliki lahan pertanian yang luas dan sumber daya alam yang melimpah. Sektor pertanian di Indonesia memiliki peran yang penting untuk memenuhi kebutuhan pokok masyarakat, membangun sektor sosial, dan berperan dalam perkembangan perekonomian nasional. Pengelolaan sumber daya alam di Indonesia belum optimal karena kemampuan sumber daya manusia yang cukup rendah. Produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih termasuk rendah dibandingkan dengan negara-negara maju. Dalam teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Winaya (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, penghasilan (gaji dan insentif), jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Peternakan merupakan salah satu subsektor pertanian yang memegang peran penting dalam memenuhi kebutuhan protein hewani dan meningkatkan perekonomian di Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (2022), subsektor peternakan telah berkontribusi cukup besar terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Provinsi Lampung pada tahun 2021, yaitu sebesar 4,65 persen.

Peningkatan produksi dan permintaan terhadap hewan ternak diharapkan dapat membantu dalam membuka usaha, dan memperluas usaha yang ada, sehingga menjadi kesempatan kerja yang berdampak pada kenaikan pendapatan, dan kesejahteraan bagi peternak. Sistem agribisnis usaha ternak juga dapat mengentaskan kemiskinan dan menciptakan lapangan pekerjaan di pedesaan (Sarma, 2014).

Subsektor peternakan menyerap tenaga kerja sebanyak 4.968.992 orang pada tahun 2021 (BPS, 2022). Sebaran sepuluh provinsi terbanyak penyerapan tenaga kerja subsektor peternakan di Indonesia, tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Sebaran sepuluh provinsi terbanyak penyerapan tenaga kerja subsektor peternakan di Indonesia, tahun 2021

No	Provinsi	Tenaga kerja (orang)	Persentase (%)
1	Jawa Timur	1.971.529	39,86
2	Jawa Tengah	881.204	17,73
3	Jawa Barat	431.536	8,68
4	Nusa Tenggara Barat	239.146	4,81
5	Bali	205.489	4,13
6	Lampung	203.493	4,09
7	Sulawesi Selatan	190.390	3,83
8	Daerah Istimewa Yogyakarta	167.557	3,37
9	Sumatera Utara	118.006	2,37
10	Nusa Tenggara Timur	116.369	2,34
	Total tenaga kerja subsektor peternakan Indonesia	4.968.992	100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2022

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa Provinsi Jawa Timur memiliki *share* tertinggi serapan tenaga kerja, yakni sebesar 1.971.529 orang atau 39,86 persen dan Provinsi Maluku Utara memiliki *share* terendah serapan tenaga kerja, yaitu hanya 1.222 orang atau 0,02 persen. Provinsi Lampung merupakan urutan keenam dalam *share* tenaga kerja subsektor peternakan nasional dengan 203.493 orang atau 4,09 persen

Sapi merupakan salah satu komoditas unggulan peternakan. Sapi terdiri dari dua golongan, yaitu sapi potong dan sapi perah. Sapi potong ini merupakan salah satu jenis ternak yang merupakan sumber utama penghasil daging untuk memenuhi kebutuhan di Indonesia. Terdapat beberapa jenis sapi potong di Indonesia yaitu sapi Peranakan Ongole (PO), sapi Bali, sapi Madura, sapi Brahman, sapi Limousin, hingga sapi Simmental (Hastang, 2014).

Provinsi Lampung memiliki populasi sapi potong sebanyak 861.988 ekor pada tahun 2021. Sebaran populasi sapi potong per wilayah di Lampung disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Sebaran populasi sapi potong di Provinsi Lampung tahun 2019-2021 (ekor)

Wilayah	Jumlah			Persentase (%)		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Lampung Barat	7.655	7.416	7.510	0,90	0,92	0,87
Tanggamus	8.729	6.452	6.475	1,03	0,80	0,75
Lampung Selatan	146.323	119.170	124.089	17,18	14,72	14,40
Lampung Timur	149.300	151.510	164.726	17,53	18,72	19,11
Lampung Tengah	364.338	342.050	367.692	42,79	42,26	42,66
Lampung Utara	31.064	32.022	32.502	3,65	3,96	3,77
Way Kanan	37.831	38.092	38.352	4,44	4,71	4,45
Tulang Bawang	22.148	22.683	27.219	2,60	2,80	3,16
Pesawaran	21.255	20.446	21.625	2,50	2,53	2,51
Pringsewu	13.138	15.073	16.000	1,54	1,,86	1,86
Mesuji	8.862	9.292	9.525	1,04	1,15	1,11
Tulang Bawang Barat	20.333	22.710	23.315	2,39	2,81	2,70
Pesisir Barat	9.556	9.761	9.956	1,12	1,21	1,16
Bandar Lampung	1.121	1.064	1.080	0,13	0,13	0,13
Metro	9.902	11.704	11.922	1,16	1,45	1,38
Provinsi Lampung	851.555	809.445	861.988	100	100	100

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung, 2022

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahawa wilayah Lampung Tengah merupakan wilayah yang memiliki populasi sapi potong terbanyak dengan 367.692 ekor (42,66 persen) pada tahun 2021. Populasi sapi potong ini berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yang tinggi, sehingga diperlukan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja pada bidang peternakan sapi potong.

Produktivitas tenaga kerja di subsektor peternakan ditentukan oleh faktor-faktor sarana produksi, penggunaan teknologi serta aktivitas yang dilakukan oleh tenaga kerja itu sendiri. Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu ukuran apakah suatu usaha yang didirikan sudah efektif dalam curahan tenaga kerja dan apakah *output* yang dicapai sesuai dengan curahan tenaga kerja yang diberikan. Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti umur, tingkat pendidikan formal, upah, pengalaman bekerja (di bidang peternakan) dan curahan tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan perbandingan antara *output* usaha dan curahan jam kerja (Sagir, 2005).

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, suku dan gaji pokok.

PT Indo Prima Beef (IPB) merupakan *feedlot* atau peternakan sapi yang berlokasi di Kecamatan Terbanggi Besar, berdiri sejak tahun 2014 dan berkembang pesat setiap tahunnya dan memiliki sekitar 3.000 ekor sapi potong dan bermitra dengan kurang lebih 1.000 peternak. Perusahaan ini telah terdaftar sebagai salah satu anggota Asosiasi Produsen Daging *Feedlot* Indonesia (APFINDO). Tenaga kerja yang ada di PT Indo Prima Beef berjumlah 87 orang, terdiri dari 35 orang (40,23 persen) tenaga kerja tetap yang meliputi kepala bagian, admin, dan karyawan kantor, serta tenaga kerja non tetap dengan jumlah 43 orang (49,43 persen) tenaga kerja harian lepas dan 9 orang (10,34 persen) tenaga kerja borongan. Sebaran karyawan PT Indo Prima Beef, tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Sebaran jumlah tenaga kerja PT Indo Prima Beef, tahun 2023

Jenis	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Tetap	35	40,23
Harian lepas	43	49,43
Borongan	9	10,34
Total	87	100,00

Sumber: PT Indo Prima Beef (2023)

Tenaga kerja harian lepas pada PT Indo Prima Beef sudah bekerja selama 2-9 tahun dan bertanggung jawab dalam memberi pakan sapi dan menjaga kebersihan kandang sapi. Pekerjaan ini dilakukan oleh 43 orang tenaga kerja harian lepas yang disebar ke 14 kandang. PT Indo Prima Beef memiliki sekitar 3.000 ekor sapi. PT Indo Prima Beef sudah memiliki *job desk* untuk tenaga kerja harian lepas, tetapi belum diketahui realisasinya dan kaitannya secara nyata dengan produktivitas tenaga kerja harian lepas itu sendiri. Untuk itu, penelitian ini berniat untuk menghitung produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef yang selama ini belum pernah dianalisis dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Produktivitas tenaga kerja harian lepas di PT. Indo Prima Beef diukur dengan membandingkan pertambahan berat badan sapi yang dicapai dengan total curahan jam kerja (PT Indo Prima Beef, 2022)

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas pada PT Indo Prima Beef antara lain pendidikan, status gizi, upah, serta motivasi bekerja. Secara ekonomi, produktivitas tenaga kerja pada PT Indo Prima Beef dipengaruhi oleh faktor lain seperti umur, tingkat pendidikan, masa bekerja di bidang peternakan, jumlah tanggungan, suku, dan upah (PT Indo Prima Beef, 2022).

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan, perlu untuk menganalisis produktivitas tenaga kerja harian lepas di PT Indo Prima Beef dan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas di PT Indo Prima Beef.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini, yaitu:

1. Berapa besar produktivitas tenaga kerja harian lepas di PT Indo Prima Beef tahun 2023?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas di PT Indo Prima Beef?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis produktivitas tenaga kerja harian lepas di PT Indo Prima Beef tahun 2023.
2. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas di PT Indo Prima Beef.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Bagi pelaku usaha, sebagai masukan untuk mengatur dan memperbaiki serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja harian lepas.
2. Bagi peneliti lainnya, sebagai bahan referensi atau rujukan.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Sapi Potong

Sapi potong atau sapi pedaging adalah jenis sapi yang dibudidayakan dengan tujuan untuk menghasilkan daging. Menurut Hastang (2014), sapi potong ini merupakan salah satu jenis ternak yang merupakan sumber utama penghasil daging untuk memenuhi kebutuhan di Indonesia. Sapi menjadi komoditas ternak yang strategis karena mampu mendukung stabilitas nasional sebagai penghasil daging. Produksi dari sapi potong diarahkan untuk memproduksi daging, sehingga penggemukan untuk mencapai berat badan yang maksimal menjadi kegiatan utama dalam peternakan sapi potong. Terdapat beberapa jenis sapi potong di Indonesia yaitu sapi Peranakan Ongole (PO), sapi Madura, sapi Limousin, dan sapi Simmental. Penjelasan mengenai jenis sapi tersebut adalah:

a. Sapi Peranakan Ongole (PO)

   Sapi Peranakan Ongole (PO) adalah sapi hasil perkawinan Sapi Ongole dengan sapi – sapi lokal yang telah dilakukan di Sumatera dan Pulau Jawa. Poster tubuh maupun berat badan sapi (PO) lebih kecil dibandingkan dengan Sapi Ongole. Sapi ini mudah dikenal dengan ponok bulat dan besar; gelambir lebar dan bergantung mulai dari leher melalui perut hingga skrotum.

b. Sapi Madura

   Sapi Madura merupakan sapi yang diperkirakan sebagai hasil perkawinan antara Sapi Bali dengan Sapi India (Bos Indicus). Perkiraan ini didasarkan pada tanda – tanda kesesuaian ponok dan bulu yang diturunkan dari kedua jenis sapi tersebut.

c. Sapi Limousine

   Limousine merupakan keturunan sapi Eropa yang berkembang di Perancis. Sapi jenis ini merajai di pasar – pasar sapi Indonesia dan merupakan sapi primadona untuk penggemukan. Harganya mahal, karena memiliki tingkat pertambahan badan yang cepat per harinya, yaitu 1,1 kg.

d. Sapi Simmental

   Simmental merupakan sapi yang berasal dari Lembah Simme Negara Switzerland, tapi banyak dikembangkan di Australia dan Selandia Baru. Sapi ini banyak dijumpai di pasar -pasar tradisional. Sapi Simmental adalah sapi yang berasal dari jenis sapi Bostaurus, memiliki warna rambut cokelat kemerahan pada bagian wajah dan lutut ke bawah sampai ujung ekor berwarna putih. Sapi Simmental jantan dewasa mampu mencapai berat badan 1.000 kg, sedangkan Sapi Simmental betina dewasa mampu mencapai berat badan sekitar 800 kg.

Menurut Juandhi (2019), seekor sapi dianggap baik apabila mampu menghasilkan karkas dengan kuantitas dan kualitas yang optimal. Adapun parameter yang digunakan dalam penilaian karkas adalah persentase karkas, tebal lemak punggung, dan indeks perdagingan. Sapi dengan bobot hidup tinggi tidak selalu menunjukkan persentase karkas yang tinggi. Persentase karkas diperoleh dari perbandingan antara bobot potong sewaktu disembelih dengan bobot karkas.

Salah satu jenis sapi yang dikembangkan di daerah tropis adalah sapi Brahman. Sapi jenis ini merupakan keturunan sapi Zebu *(Bos indicus)* yang berasal dari India. Sapi Brahman telah mengalami seleksi dan peningkatan mutu genetik di Amerika Serikat dan Australia. Hasil dari seleksi dan

peningkatan mutu ini disebut dengan sapi Brahman Cross. Bakalan sapi ini diimpor dari Australia untuk selanjutnya digemukkan di Indonesia. Ciri khas sapi Brahman Cross terletak pada ukuran tubuhnya yang besar dengan kedalaman tubuh sedang. Sapi ini memiliki warna abu-abu muda, merah, atau hitam. Sapi jantan Brahman Cross memiliki warna yang lebih gelap dibandingkan sapi betina. Selain itu, punuk sapi jantan juga lebih besar dibandingkan sapi betina. Sapi Brahman Cross memiliki kepala panjang dengan telinga bergantung, tanduk berukuran sedang, lebar dan besar (Fikar, 2010).

2. Usaha Penggemukan Sapi

Usaha penggemukan sapi dilakukan pada bakalan yang berusia 1,5- 2,5 tahun. Pada rentang umur tersebut, sapi sedang dalam fase pertumbuhan tercepat karena terjadi pembentukan kerangka maupun jaringan daging, sehingga bila pakan yang diberikan memiliki kandungan protein, mineral dan vitamin yang mencukupi, sapi dapat cepat menjadi gemuk. Berdasarkan hal tersebut, maka akan menguntungkan jika dilakukan usaha penggemukan sapi. Bobot awal sapi bakalan terdiri dari *feeder* (260-350kg) dan *medium* (350-450 kg).

Pemeliharaan sapi potong dilakukan secara ekstensif, semi-intensif dan intensif. Menurut Rianto dan Purbowati (2010) sistem penggemukan ada tiga, yakni sistem pasture *fattening*, *sistem dry lot fattening* (sistem kereman), dan kombinasi antara sistem *pasture fattening* dengan *sistem dry lot fattening*. Sistem pemeliharaan sapi secara intensif dengan *sistem dry lot fattening* dilakukan dengan lama pemeliharaan ± 120 hari atau berkisar antara 2-3 bulan pemeliharaan. Menurut Sugeng (2002) proses pemeliharaan sapi secara *dry lot fattening* adalah sapi dipelihara dan ditempatkan di dalam kandang secara terus menerus dalam periode tertentu. Waktu pemeliharaan pada *sistem dry lot fattening* ini adalah 2-3 bulan dengan pemberian pakan dan minum di dalam kandang. Pemeliharaan secara intensif seperti ini mengacu pada ternak yang dipelihara di dalam

kandang secara terus menerus hingga saat proses pemasaran. Pemberian pakan berupa hijauan dan konsentrat dilakukan pada masing masing kandang sesuai dengan kebutuhan setiap kandang. Masing-masing pekerja di bagian produksi akan mengawasi setiap pemberian pakan apakah pakan yang diberikan habis atau terdapat pakan sisa.

Keberhasilan suatu usaha penggemukan sapi potong terutama dalam hal meningkatkan bobot badan sapi tidak terlepas dari tiga kunci sukses atau yang biasa disebut dengan segitiga produksi. Ketiga kunci sukses tersebut menurut Rahmat dan Harianto (2017) adalah pemilihan bakalan yang berkualitas, pemberian pakan yang sesuai kebutuhan ternak secara kuantitas dan kualitas, serta manajemen pemeliharaan yang baik. Pemilihan bakalan yang berkualitas sangat penting dilakukan untuk mendukung keberhasilan usaha. Kriteria sapi bakalan yang dipilih adalah sehat dan tidak pincang. Bakalan yang harus dipilih adalah yang tidak gemuk, proporsional dan sehat. Sapi bakalan yang baik menurut Fikar dan Ruhyadi (2010) adalah sapi yang berasal dari induk dengan genetik yang baik, berumur 1,5-2,5 tahun, memiliki tubuh yang tidak terlalu gemuk dan tidak terlalu kurus, postur tubuh bagus, memiliki dada dan pinggul yang lebar, memiliki kapasitas perut yang besar, mata cerah, bulu tidak kusam atau berdiri, tidak terdapat parasit eksternal, napas tidak terganggu dan hidung tidak berlendir.

Waktu pemberian pakan dilakukan dalam 3 kali sehari. Pemberian pakan pertama dilakukan pada pagi hari. Pemberian pakan kedua diberikan pada siang hari dan pakan ketiga akan diberikan saat sore hari. Setelah pakan yang diberikan habis maka akan diberikan pakan tambahan guna mencukupi kebutuhan ternak pada malam hari. Konsumsi pakan sapi per ekor per hari nya sebesar 25 kg dalam bentuk karung. Pakan yang diberikan pada ternak tidak secara langsung menggunakan konsentrat namun diberikan secara bertahap berdasarkan masa pemeliharaan dan kesiapan sapi dalam menerima konsentrat, bisa juga menggunakan bahan tambahan pada pakan atau *feed additive*. Bahan tambahan yang digunakan berupa kapur, urea ,garam, dan *premix* yang dicampurkan ke dalam konsentrat. Mariyono dan Romjali

(2007) menyatakan bahwa penambahan *premix* ke dalam campuran konsentrat dapat meningkatkan kualitas nutrisi di dalam konsentrat yang bermanfaat dalam mengoptimalkan produktivitas dan membantu meningkatkan pertumbuhan ternak.

Tujuan dari penggemukan ternak sapi adalah untuk meningkatkan produksi daging persatuan ekor, meningkatkan jumlah penawaran daging secara efisien tanpa memotong sapi lebih banyak, menanggulangi populasi ternak sapi yang menurun akibat pemotongan dan dapat menghindari pemotongan sapi betina umur produktif. Usaha penggemukan sapi potong, selain dapat memperbaiki kualitas daging dan menaikkan harga jual ternak, juga dapat meningkatkan nilai tambah dari pupuk kandang yang dihasilkan ternak sapi. Artinya, pupuk kandang yang diproduksi pada waktu penggemukan itu dapat lebih ditingkatkan nilai ekonomisnya (hastang, 2014).

Keberhasilan penggemukan sapi potong sangat tergantung pada pemilihan bibit yang baik dan kecermatan selama pemeliharaan. Hal yang dilakukan hanya penambahan massa otot (daging) yang secara praktis dapat dilihat dari gigi yang sudah berganti besar sebanyak 2 sampai 4 gigi. Sapi yang sudah berganti gigi besarnya sebanyak 6 buah (3 tahun ke atas) juga cukup bagus, hanya saja diumur ini sudah muncul gejala *fatt* (perlemakan) yang tentunya akan berpengaruh dengan nilai jual. Apabila umur sapi masih di bawah umur ideal penggemukan, biasanya proses penggemukannya akan berlangsung lebih lambat karena bersamaan dengan pertumbuhan tulang dan gigi. Umumnya sapi yang digemukkan adalah sapi jantan. Laju pertumbuhan dan penimbunan daging sapi jantan lebih cepat dari sapi betina, terlebih jika sapi jantan tersebut dikebiri. Sapi yang dikebiri proses penimbunan dagingnya cepat, mutu dagingnya lebih baik, empuk, dan lezat. Oleh karena itu, para pengusaha penggemukkan sapi memilih jenis kelamin jantan yang dikebiri sebagai sapi bakalan untuk digemukkan (Sugeng, 2005).

Dalam menjaga kesehatan sapi selama proses penggemukan, diperlukan tindakan preventif untuk mencegah penyakit yang dapat merugikan bagi produktivitas ternak. Penyakit yang terjadi pada ternak dapat diakibatkan oleh mikroorganisme hidup seperti bakteri virus, maupun protozoa. Penyakit yang menyerang ternak juga dapat disebabkan oleh kecelakaan, antara lain benturan pada saat sapi bakalan tiba di *feedlot* maupun pada saat aktivitas ternak tersebut. Penyebab sapi terkena penyakit juga dapat dipengaruhi oleh pakan yang mengakibatkan sistem pencernaan terganggu dan dapat menimbulkan diare pada ternak. Tim kesehatan hewan (keswan) secara rutin akan melakukan *monitoring* untuk melihat adakah sapi yang terinfeksi atau menandakan terserang penyakit. Petugas keswan akan melihat langsung kondisi ternak di masing - masing kandang. Tim keswan juga akan menanyakan kepada pekerja yang bekerja di kendang adakah sapi yang mengalami gangguan kesehatannya. Sapi yang terindikasi mengalami gejala penyakit akan langsung dikeluarkan dan dipisahkan menuju kandang isolasi guna mendapat perlakuan lebih lanjut (Hastang, 2014).

3. 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.

4. Produktivitas

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 secara sederhana didefinisikan sebagai perbandingan (rasio) antara ouput dengan inputnya. Dengan kata lain, produktivitas adalah *ouput* yang dihasilkan per satuan *input*. Nilai produktivitas juga menunjukkan seberapa efektif proses produksi yang sudah dijalankan untuk meningkatkan *ouput* dan seberapa efisien pula sumber-sumber input telah berhasil dihemat (Singgih, 2012). Fabricant (1962) mendefinisikan produktivitas sebagai rasio antara output yang diperoleh dengan input yang digunakan.

Input merupakan segala bentuk sumber daya yang digunakan dalam produksi dan membentuk biaya produksi, seperti tenaga kerja *(man-hours*), material, energi, kapital (yang meliputi peralatan dan mesin), dll. Input atau sumber daya adalah berbagai jenis barang dan jasa yang dibutuhkan perusahaan untuk diolah dalam membuat barang atau jasa yang lain. Jenis sumber daya meliputi bahan baku dan bahan pendukung, mesin dan peralatan, tenaga kerja, dan teknologi. Output merupakan hasil aktivitas produksi yang bermanfaat bagi perusahaan *(revenues)*. Output dapat berupa penjualan, jumlah produksi, dll. Pengukuran produktivitas ditunjukkan kepada manajemen agar memahami tindakan perbaikan terhadap pemanfaatan sumber daya produksi dalam meningkatkan output (Pardede, 2005).

5. Indeks Produktivitas

Indeks produktivitas adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk mengukur perubahan produktivitas dalam suatu organisasi atau sektor ekonomi selama periode waktu tertentu. Indeks produktivitas digunakan untuk menganalisis apakah suatu kegiatan telah menjadi lebih efisien dan efektif dalam menghasilkan *output* relative terhadap *input* yang digunakan. Beberapa teori atau metode yang digunakan untuk menghitung indeks produktivitas, antar lain:

a. Produktivitas total faktor

   Produktivitas total faktor adalh metode yang mengukur sejauh mana *output* suatu organisasi dapat ditingkatkan dengan menggunakan *input* tertentu. Produktivitas total faktor memperhitungkan semua *nput* yang digunakan, seperti tenaga kerja, modal, dan teknologi untuk mengukur efisiensi.

b. Produktivitas tenaga kerja

   Pengukuran produktivitas tenaga kerja dengan membandingkan jumlah *output* yang dihasilkan oleh tenaga kerja dengan jumlah jam kerja atau biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja.

c. Produktivitas modal

   Produktivitas modal atau peralatan diukur dengan membandingkan *outpu* yang dihasilkan oleh modal dengan biaya modal atau investasi yang telah dikeluarkan.

d. Produktivitas *output input*

   Produktivitas *output input* diukur dengan menbandingkan *output* yang dihasilkan dengan *input* yang digunakan, seperti tenaga kerja, modal, dan bahan baku.

6. 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 (2021) yang termasuk dalam kelompok angkatan kerja adalah:

a. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja, yaitu:
   (1) 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.
   (2) 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.

b. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan, yaitu:
   (1) Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaaan.
   (2) Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan mereka menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.
   (3) Mereka yang dibebastugaskan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaaan.

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

7. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah rasio jumlah *output* yang dihasilkan terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk memproduksi *output* tersebut. Produktivitas tenaga kerja diartikan 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:

a. 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.

b. Secara teknis

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

$$P = \frac{o}{i} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots \quad (1)$$

   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 perusahaan peternakan sapi potong adalah perbandingan antara pertambahan berat badan sapi dalam satu periode dengan kemampuan tenaga kerja dalam melakukan kegiatan pemeliharaan sapi, yaitu pemberian pakan dan menjaga kebersihan kandang dalam satuan curahan jam kerja. Beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas tenaga

kerja peternakan sapi potong, yaitu (Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan, 2022):

(1) pengetahuan pekerja tentang persiapan alat pemberian pakan dan pembersihan kandang,
(2) pemahaman karakter sapi potong,
(3) pemahaman sistem pemberian pakan sapi potong, dan
(4) pemahaman sistem kebersihan kandang sapi potong.

8. Produktivitas Sektor Pertanian

Konsep produktivitas hasil pertanian dilihat dari dimensi individu berkaitan dengan karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha meningkatkan kualitas kehidupannya serta dimensi karakteristik sosial ekonomi petani. Dimensi individu menyangkut tingkat pendidikan petani dan pengalaman berusahatani, sementara dimensi karakteristik sosial ekonomi petani menyangkut luas penguasaan lahan, modal kerja, dan tenaga kerja (Revianto, 2009).

Produktivitas pada sektor pertanian adalah kemampuan suatu faktor produksi (seperti luas lahan) untuk memperoleh hasil produksi per satuan luas lahan. Produksi dan produktivitas ditentukan oleh banyak faktor, seperti kesuburan tanah, varietas bibit yang ditanam, penggunaan pupuk yang memadai (baik jenis maupun dosis), tersedianya air dalam jumlah yang cukup, teknik bercocoktanam yang tepat, penggunaan alat-alat pertanian yang memadai, dan tersedianya tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sektor pertanian adalah:

a. Umur petani

   Umur berpengaruh terhadap kemampuan fisik petani dalam mengelola usahataninya maupun usaha-usaha pekerjaan tambahan lainnya. Baking dan Manning (dalam Hermaya Rukka, 2003:21) mengemukakan bahwa usia produktif untuk bekerja adalah 15-55 tahun. Pada usia produktif, motivasi dalam bekerja cenderung lebih tinggi, begitu juga kemampuan

dan keterampilannya dalam bekerjapun masih baik. Kemampuan kerja penduduk usia produktif akan terus menurun seiring dengan semakin bertambahnya usia petani. Soekartawi (1988) menyatakan bahwa petani-petani yang lebih tua cenderung tidak melakukan difusi inovasi pertanian daripada mereka yang lebih muda. Petani yang lebih muda biasanya akan cenderung lebih produktif dan lebih bersemangat dibandingkan dengan petani yang usianya lebih tua.

b. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan petani merupakan salah satu determinan yang dapat mempengaruhi produktivitas hasil pertanian. Simanjuntak (1998:53) mengemukakan bahwa jenjang pendidikan dapat ditempuh oleh seseorang melalui pendidikan formal, seperti SD, SLTP, SLTA, dan Pergutuan Tinggi. Masyarakat petani sering dicirikan dengan tingkat pendidikan yang rendah. Tingkat pendidikan yang rendah merupakan salah satu faktor penghambat inovasi teknologi dalam masyarakat. Soehardjoe dan Patoeng (1994:52) menyatakan bahwa pendidikan umumnya akan mempengaruhi cara dan pola pikir petani lebih dinamis. Semakin tinggi tingkat pendidikan petani maka semakin efisien dia bekerja dan semakin banyak pula dia mengikuti pelatihan cara-cara berusahatani yang lebih produktif dan lebih menguntungkan. Senada dengan Soehardjoe dan Patoeng, Banoewidjoyo (2002:45) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki tenaga kerja bukan saja dapat meningkatkan produktivitas dan mutu kerja yang dilakukan, tetapi sekaligus mempercepat proses penyelesaian kerja yang diusahakan.

c. Luas lahan garapan

Luas lahan garapan adalah jumlah seluruh lahan sawah yang digunakan untuk kegiatan pertanian. Addhitama (2009:128) mengemukakan bahwa luas lahan garapan adalah lahan yang digunakan untuk kegiatan pertanian. Lahan sebagai salah satu faktor produksi merupakan pabrik hasil-hasil pertanian dan merupakan sumberdaya fisik yang mempunyai peranan sangat penting dalam berbagai segi kehidupan manusia. Luas

lahan garapan adalah aset yang dikuasai petani yang dapat mempengaruhi hasil produktivitas yang diterima petani. Untuk memperoleh hasil produksi yang maksimum dari usahatani, petani dapat memadukan faktor produksi, seperti faktor modal dengan luas lahan garapan. Sajogyo (1980:102) mengemukakan bahwa semakin luas lahan usahatani, maka semakin besar presentase penghasilan produksi.

d. Pengalaman berusahatani

   Pengalaman berusahatani akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam mengolah usahataninya. Biasanya orang yang sudah lama berusahatani akan mempunyai banyak pengalaman dibandingkan dengan petani pemula, sehingga akan mempengaruhi cara pengambilan keputusan dalam usahataninya. Soekartawi (2006:58) mengemukakan bahwa pengalaman berusahatani yang cukup lama akan menjadikan petani lebih berhati-hati dalam proses pengambilan keputusan. Kegagalan yang ia alami akan menjadikannya lebih berhati-hati dalam proses pengambilan keputusan, sebaiknya petani yang kurang berpengalaman akan lebih cepat mengambil keputusan karena lebih berani menanggung resiko.

e. Modal usaha

   Modal usaha merupakan faktor penunjang utama dalam kegiatan produksi pertanian. Tanpa modal yang memadai sulit bagi petani untuk mengembangkan usahatani hingga mencapai produksi yang optimal dan keuntungan yang maksimal. Modal diartikan sebagai persediaan (stok) barang-barang dan jasa yang tidak segera digunakan untuk konsumsi, namun digunakan untuk meningkatkan volume. Pembentukan modal diartikan sebagai suatu proses beberapa bagian pendapatan yang ada disisihkan untuk diinvestasikan guna memperbesar output dikemudian hari. Dalam kegiatan proses produksi pertanian, modal dibedakan menjadi dua macam, yaitu modal tetap dan modal tidak tetap (Hermanto, 1982:21).

9. Produktivitas Subsektor Peternakan

Produktivitas dalam subsektor peternakan dapat diukur dengan berbagai metrik tergantung pada jenis ternak dan tujuan peternakan. Menurut Firdausi (2012) metrik yang sering digunakan untuk mengukur produktivitas dalam subsektor peternakan antara lain:

a. Bobot hidup *(Live Weight)*
   Indikator bobot badan mengukur berat badan ternak hidup. Peningkatan bobot hidup umumnya menunjukkan pertumbuhan yang baik dan dapat berkontribusi pada produktivitas daging atau produk ternak lainnya.
b. Pertambahan berat badan harian (*Average Daily Gain*/ADG)
   mengukur rata-rata pertambahan berat badan harian ternak. Tingkat pertumbuhan yang tinggi mencerminkan produktivitas yang baik dalam periode waktu tertentu.
c. Produksi susu per sapi *(Milk Production per Cow)*
   Indikator ini berfokus pada produksi susu per individu sapi. Tingkat produksi susu yang tinggi menunjukkan produktivitas peternakan susu yang baik.
d. Efisiensi reproduksi *(Reproductive Efficiency)*
   Indikator ini mencakup parameter seperti periode birahi, tingkat keberhasilan inseminasi buatan, dan keberhasilan dalam proses reproduksi secara umum.
e. Tingkat kematian *(Mortality Rate)*
   Indikator ini mengukur persentase ternak yang mati dibandingkan dengan jumlah ternak dalam kelompok tertentu. Tingkat kematian yang rendah diinginkan untuk menjaga produktivitas.
f. Tingkat konversi pakan (*Feed Conversion Ratio*/FCR)
   FCR mengukur sejauh mana pakan yang dikonsumsi oleh ternak dapat diubah menjadi massa tubuh atau hasil produksi. FCR yang rendah menunjukkan efisiensi konversi pakan yang baik.

Produktivitas usaha penggemukan sapi potong diukur dengan pertambahan berat badan harian, yaitu seberapa banyak berat sapi meningkat dalam satu

hari. Penambahan berat badan harian dihitung dari berat badan akhir dikurangi dengan berat badan awal dibagi dengan lama penggemukan. Produktivitas tenaga kerja sapi Brahman Cross adalah berkisar antara 0,8-1,2 kg/hari atau 0,1 kg/JKSP-0,15 kg/ JKSP yang masuk kategori produktivitas sedang dengan lama penggemukan sekitar 3-4 bulan. Produktivitas dengan angka di bawah 0,1 kg/JKSP masuk kategori produktivitas rendah. Produktivitas dengan angka di atas 0,15kg/JKSP masuk kategori produktivitas tinggi (Fikar, 2010).

10. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

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

a. Status gizi 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 status gizi dan kesehatan pekerja). Indikator kesehatan terdiri dari keadaan dan kondisi yang dialami karyawan saat bekerja, lingkungan kerja yang medukung aktivitas karyawan, dan perlidungan terhadap kesejahteraan karyawan.

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.

Manullang (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:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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:

a. Sikap mental, berupa:
   (1) 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.
   (2) 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.
   (3) 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.
b. Pendidikan

   Pada umumya 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

f. 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.

g. 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.

h. 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.

i. Jaminan sosial

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

j. 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.

k. Teknologi

   Teknologi yang tepat dan maju tingkatannya akan memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa, menghasilkan jumlah produksi yang lebih banyak dan bermutu, dan mempersingkat waktu proses produksi.

l. 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 adalah:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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 yang baik.

f. Perasaan aman untuk masa depan pelu 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.

g. 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.

h. Sesekali para karyawan perlu diajak berunding

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

i. 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.

j. Kapasitas kerja

   Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jika tenaga kerja memiliki kapasitas kerja yang tinggi, maka produktivitas dalam bekerja juga akan tinggi.

Berdasarkan beberapa teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang disampaikan oleh beberapa ahli di atas, tidak seluruhnya sesuai dengan kondisi tenaga kerja harian lepas di PT Indo Prima Beef. Tenaga kerja harian lepas merupakan tenaga kerja buruh yang tidak melakukan manajemen dalam bekerja, hubungan industrial pancasila 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 ke dalam motivasi dari tenaga kerja harian lepas.

Beberapa hal yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja adalah umur, pendidikan, penghasilan (gaji dan insentif), masa kerja, dan motivasi.

a. Hubungan antara umur dengan produktivitas tenaga kerja

   Menurut Badan Pusat Statistik (2021) 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 kemapuan 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.

b. Hubungan 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 pengubahan 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 (2008) pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga bagian, yaitu:

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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 (2008), 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 sisitem pendidikan nasional, tingkat atau jenjang pendidikan di Indonesia adalah:

(1) 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.

(2) Pendidikan menengah

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

(3) 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.

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

Penghasilan terdiri dari gaji dan insentif (bonus) yang diterima oleh tenaga kerja harian lepas. 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:

(1) Permintaan dan penawaran atas keterampilan-keterampilan karyawan
Penentuan gaji dilakukan dengan diskusi antara pekerja dan perusahaan agar menetapkan gaji yang sesuai dengan keinginan dan keterampilan pekerja.

(2) Kemampuan perusahaan untuk membayar
Pemberian gaji didasarkan pada laba perusahaan. Jika laba perusahaan besar, maka perusahaan mampu membayar gaji dan juga kompensasi dengan baik.

(3) 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.

(4) Produktivitas perusahaan

Peningkatan produktivitas perusahaan berpengaruh pada gaji yang diterima pekerja, dan bila produktivitas perusahaan menurun, maka pemberian gaji dapat terhambat.

(5) Biaya hidup

Pemberian gaji disesuaikan dengan biaya hidup pekerja di suatu wilayah. Jika terjadi kenaikan harga barang, maka gaji yang diterima akan menyesuaikan.

(6) 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 sistematik 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.

d. Hubungan status gizi dengan produktivitas tenaga kerja

Gizi kerja merupakan pemberan gizi yang diterapkan kepada masyarakat pekrja dengan tujuan meningkatkan derajat kesehatan, efesiensi dan produktivitas kerja setinggi-tingginya. Gizi kerja berarti nurtrisi yang diperlukan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kalori sesuai dengan beban kerjaya (Tarwaka, 2004).

Salah satu cara untuk mengukur status gizi tenaga kerja adalah menggunakan indeks masa tubuh (IMT). IMT dihitung sebagai berat badan dalam kilogram (kg) dibagi tinggi badan dalam meter dikuadratkan (m^2) dan tidak terikat pada jenis kelamin. IMT secara signidikan berhubungan dengn kadar lemak tubuh total sehingga dapat dengan mudah diwakili kadar lemat tubuh. IMT sudah menjadi alat untuk mengidentifikasi kelebihan berat badan dan obesitas secara internasional (Hill, 2005). Untuk mengetahui nilai IMT, maka dapat digunakan rumus :

$$\text{IMT} = \frac{\text{Berat Badan}}{\text{Tinggi Badan}} \quad \ldots\ldots (2)$$

Keterangan :IMT : Indeks Mass Tubuh (kg/m^2)

Berat Badan : Berat badan tenaga kerja (kg)

Tinggi Badan : Tinggi badan tenaga kerja (m)

Indeks massa tubuh (IMT) menggambarkan keadaan seseorang apakah memilik 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 4.

Tabel 4. Kategori indeks massa tubuh (IMT)

IMT (kg/m^2)	Kategori	
< 17,0	Kekurangan berat badan tingkat berat	Kurus
17,0-18,4	Kekurangan berat badan tingkat ringan	
18,5-25,0	Normal	Normal
25,1-27,0	Kelebihan berat badan tingkat ringan	Gemuk
>27,0	Kelebihan berat badan tingkat berat	

Sumber: Departemen Kesehatan Republik Indonesia tahun 1994

e. 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:

(1) Gerakannya mantap dan lancar

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

(2) Gerakannya berirama

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

(3) Lebih cepat menanggapi tanda
Cepat dalam merespon tanda atau peringatan yang diberikan perusahaan, seperti tanda akan terjadi kecelakaan kerja.

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

(5) 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.

f. 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:

(1) Motivasi positif
Pimpinan memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada para karyawan yang berprestasi di atas prestasi

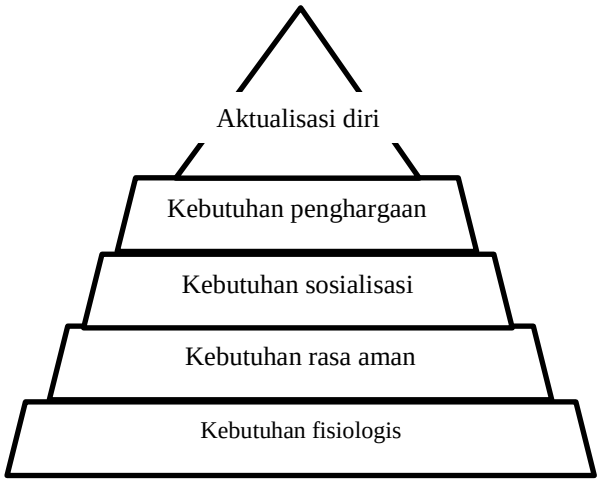
standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik.

(2) 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 pelaksanaanya, 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 seperti yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hierarki kebutuhan Maslow (Hasibuan, 2008)

Penjelasan dari Hierarki kebutuhan Maslow adalah:

(1) Kebutuhan fisik ialah kebutuhan inti yang wajib dicukupi oleh individu untuk keberlangsungan hidup, contohnya seperti rasalapar, haus, sandang, dan tempat tinggal.
(2) Kebutuhan keamanan yakni kebutuhan yang dibutuhkan oleh individu berupa keselamatan dan pencegahan atas kerugian fisik dan emosional.
(3) Kebutuhan sosialisasi merupakan kebutuhan yang meliputi perasaan kasih sayang, rasa dimiliki serta memiliki, dan mendapat pengakuan dari lingkungan tempat bekerja.
(4) Kebutuhan penghargaan adalah faktor penghargaan dari dalam sendiri (*internal*) contohnya: harga diri otonomi dan prestasi, serta faktor penghargaan dari luar diri (*eksternal*) contohnya: status, pengakuan dari orang lain, serta perhatian.
(5) Kebutuhan mengaktualisasikan diri ialah kebutuhan individuagar menjadi manusia yang sesuai dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki, seperti pertumbuhan, raihan potensi, serta pemenuhan kebutuhan diri (Hasibuan, 2008).

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

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

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:

(1) 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.
(2) Kebutuhan akan kekuasaan (needs for power), yaitu kebutuhan untuk berkuasa, mendapatkan kedudukan yang lebih baik, berpengaruh, dan mengendalikan orang lain.
(3) 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).

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa masih sedikit penelitian yang membahas mengenai produktivitas tenaga kerja harian lepas pada usaha penggemukan sapi potong. Terdapat persamaan dan perbedaan antara kajian penelitian terdahulu dengan penelitian yang berjudul Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Harian Lepas PT Indo Prima Beef Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penggunaan metode analisis yang sama yaiu metode analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier berganda. Metode analisis deskriptif kuantitatif digunakan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja harian lepas, sedangkan metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh faktor umur (X1), pendidikan (X2), penghasilan (gaji dan insentif) (X3), masa kerja (X4), status gizi (X5), motivasi (X6), dan suku (D1) terhadap produktivitas tenaga kerja harian lepas (Y) di PT Indo Prima Beef Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten, Lampung Tengah.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada lokasi dan metode analisis yang digunakan. Penelitian ini berlokasi di PT Indo Prima Beef Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah, pada lokasi ini belum pernah dlakukan penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja harian lepas sehingga penelitian ini merupakan suatu hal yang baru di lokasi tersebut. Sebagai pelengkap referensi mengenai produktivitas tenaga kerja, berikut merupakan data penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Penelitian terdahulu

No	Judul/Peneliti/Tahun	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. (Simamora, Sayekti, dan Situmorang, 2016)	Mengetahui produktivitas tenaga kerja dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.	Analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Analisis verifikatif untuk melihat pengaruh beberapa faktor terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit.	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. 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 berpengaruh nyata.
2.	Produktivitas Tenaga Kerja Industri Perikanan (Studi Kasus: PT. Nichindo Manado Suisan. (Mapaliey, Mantjoro, dan Wasak, 2014)	Mengidentifikasi jumlah tenaga kerja, yang diserap pada industri perikanan, mengidentifikasi setiap unit kerja yang terdapat pada PT Nichindo Manado Suisan, dan mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja pada sektor perikanan.	Analisis deskriptif kualitatif untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas dan unit kerja perusahaan. Analisis deskriptif kuantitatif untuk menganalisis waktu tenaga kerja, indeks produktivitas tenaga kerja , dan produktivitas tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja yang ada di PT. NMS adalah 82 orang. Jumlah tersebut di atas dibagi ke dalam 10 unit. Setiap tenaga kerja dapat menghasilkan produksi berupa uang sebanyak Rp. 11.890.080,- /bulan. Indeks produktivitas tenaga kerja adalah 1,67 artinya, tenaga kerja PT.NMS memiliki produktivitas yang tinggi, dikatakan tinggi karena indeks produktivitas tenaga kerja bernilai positif itu disebabkan pendapatan lebih besar dari pengeluaran tetapi jika indeks produktivitas tenaga kerja bernilai negatif, maka itu disebabkan oleh pengeluaran lebih besar dari pendapatan

Tabel 5. Lanjutan

3.	Kinerja Karyawan dalam Usaha Sapi Potong CV. Indonesia Multi Indah Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati. (Wiharnantyo, Eddy, dan Mardiningsih, 2014)	Mengetahui kinerja karyawan yang mendorong karyawan untuk disiplin dan semangat dalam bekerja di CV Indonesia Multi Indah Desa Langse Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati.	Analisis deskriptif untuk mengetahui kegiatan penggemukkan sapi potong dan mengetahui kinerja karyawan di CV. Indonesia Multi Indah.	CV. Indonesia Multi Indah telah melaksanakan manajemen zooteknis (bakalan, pakan, kandang, dan pengendalian penyakit) dengan baik. Sebagian besar karyawan di perusahaan CV. Indonesia Multi Indah mempunyai kinerja yang termasuk dalam kategori sedang.
4.	Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Usaha Domba. (Utami, Firman, dan Herlina, 2015)	Mengetahui besarnya curahan tenaga kerja, produktivitas teknis dan ekonomis tenaga kerja serta faktor-faktor produktivitas tenaga kerja	Analisis tenaga kerja secara teknis dengan membandingkan antara jumlah ternak yang dipanen dengan jumlah curahan waktu tenaga kerja, analiisis produktivitas ekonomis tenaga kerja dengan membandingkan antara upah yang diperoleh dengan curahan tenaga kerja. Metode *Participatory System Analysis* (PSA) untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.	Curahan tenaga kerja rata-rata pada usaha domba di PT. Agro Jaya Mulia yaitu 0,86 HOK/orang/hari. Produktivitas teknis tenaga kerja pada usaha domba di PT. Agro Jaya Mulia yaitu 117 ekor/orang/periode atau 8,19 ST/HOK. Produktivitas ekonomis pada usaha domba di PT. Agro Jaya Mulia yaitu Rp. 64.437,98/HOK atau Rp. 1.662.500,00 per bulan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada usaha domba adalah manajemen yang baik. Faktor yang tidak mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada usaha domba adalah faktor peluang kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 5. Lanjutan

5.	Produktivitas Tenaga Kerja Keluarga pada usaha Sapi Bali terintegrasi Perkebunan Kelapa Sawit di Kecamatan Wiwirano Kabupaten Konawe Utara. (Sani, Munadi, Abadi, Pagala, dan Sandiah, 2021)	Menganalisis produktivitas tenaga kerja keluarga usaha Sapi Bali yang terintegrasi dengan perkebunan kelapa sawit di Kecamatan Wiwirano Kabupaten Konawe Utara.	Analisis produktivitas teknis tenaga kerja yaitu membandingkan jumlah panen (ST) dengan curahan tenaga kerja (HOK) dan produktivitas ekonomis tenaga kerja yaitu membandingkan upah (Rp) dengan curahan tenaga kerja (HOK).	Produktivitas curahan tenaga kerja keluarga pada usaha ternak sapi bali adalah sebesar 4,72 ST/HOK dan produktivitas ekonomis sebesar Rp. 83.983,43/HOK, sedangkan produktivitas curahan tenaga kerja keluarga pada usaha kebun kelapa sawit adalah sebesar 133,69 kg/HOK dan produktivitas ekonomis sebesar Rp. 120.772,75/ HOK.
6.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas tenaga Kerja pada Usaha Ternak Ayam Ras Pedaging di Kabupaten Pasuruan. (Hidayati, 2014)	Mengetahui faktor motivasi kerja, disiplin kerja, keterampilan kerja dan skala usaha berpengaruh dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja pada usaha ternak ternak ayam ras pedaging.	Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.	Motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada usaha ternak ayam pedaging. Disiplin kerja berpengaruh dalam ketepatan waktu. Keterampilan kerja berpengaruh dalam keaktifan dan kreatifitas seseorang dalam bekerja. Dari hasil analisa regresi linier berganda di peroleh bahwa yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja pada usaha ternak ayam pedaging adalah disiplin kerja karena kedisiplinan para pekerja tersebut dapat memproduksi daging sesuai dengan apa yang ditargetkan.

Tabel 5. Lanjutan

7.	Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit di PT Patri Agung Perdana Estate Rambutan Desa Suka Pindah Kabupaten Banyuasin. (Billa dan Iswarini, 2021)	Mengetahui pengaruh umur pemanen, lama pendidikan formal,jumlah tanggungan, upah dan premi serta untuk mengetahui berapa besar produktivitas buruh kerja pemanen kelapa sawit di PT Patri Agung Perdana Estate Rambutan Desa Suka Pindah Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.	Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh umur pemanen (X1), lama pendidilkan formal (X2), jumlah tanggungan keluarga (X3), Upah (X4), dan premi (X5) terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen (Y).	Secara serempak diperoleh bahwa variabel umur, lama pendidikan, jumlah tanggungan, upah dan premi berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja buruh panen kelapa sawit. Secara parsial variabel upah dan premi berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Patri Agung Perdana Estate Rambutan. Hasil penelitian variabel umur, lama pendidikan, jumlah tanggungan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas buruh kerja pemanen di PT Patri Agung Perdana Estate Rambutan Desa Suka Pindah Kabupaten Banyuasin.
8.	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Peternak Itik Petelur (Studi Kasus: Desa Pematang Johar Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang). (Imsan, Lubis, dan Saleh, 2022)	Mengetahui tingakat dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas peternak itik petelur.	Analisis tingkat produktivitas untuk mengetahui tingkat produktivitas peternak itik petelur. Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas peternak itik petelur.	Produktivitas ternak itik petelur dihitung dengan membandingkan jumlah produksi (butir) dengan jumlah itik (ekor). Rata-rata produktivitasnya sebesar 122 telur/itik/periode. Berdasarkan hasil uji-t terlihat bahwa secara bersama-sama variabel pakan, dan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel modal tidak berpengaruh terhadap produktivitas peternak itik petelur. variebel modal, pakan, dan pengalaman secara parsial mempengaruhi produktivitas peternak itik petelur di Desa Pematang Johar Kecamatan Labuhan Deli, Kabupaten Deli Serdang.

Tabel 5. Lanjutan

9.	Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Mandor Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Nanas (PT Great Giant Pineapple Departemen Plantation Group 4). (Darmayanti, Sayekti, dan Ismono, 2021)	Mempelajari tingkat status gizi, keterampilan, pengalaman, persepsi gaya kepemimpinan mandor dan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen nanas.	Analisis desriptif kuantitatif untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja. Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh status gizi (X1), keterampilan kerja (X2), pengalaman kerja (X3), gaya kepemimpinan mandor (X4), usia (X5), pendidikan (X6) dan jenis kelamin (D) terhadap produktivitas tenaga kerja pemanenan nanas (Y).	Tingkat status gizi tenaga kerja pemanen nanas di PT Great Giant Pineapple departemen PG 4 dalam kategori normal dengan IMT 18,50-22,90, sebagian besar memiliki keterampilan kerja yang baik, dan pengalaman lebih dari satu tahun. Mandor memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang mana produktivitas tenaga kerja pemanen nanas di PT Great Giant Pineapple departemen PG 4 mencapai kategori sedang atau dapat memanen 301-400 buah per hari. Produktivitas tenaga kerja pemanen nanas di PT Great Giant Pineapple departemen PG 4 dipengaruhi oleh keterampilan kerja, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan mandor, usia, dan pendidikan.
10.	Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit dan Faktor-Faktor yang Memepengaruhinya pada Unit Usaha Batanghari di PTPN VI Jambi. (Bindrianes, Kemala, dan Busyra, 2017)	Mengetahui an kegiatan usahatnai, produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit, dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit.	Analisis deskriptif yang dilaksanakan dengan studi kasus. Analisis statistik induktif untuk mengetahui hasil yang bersifat umum.	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit secara parsial dipengaruhi oleh status tenaga kerja (D), sedangkan faktor yang tidak berpengaruh nyata adalah umur (X1), lama pendidikan (X2), masa kerja (X3), jarak tempuh (X4), jumlah tanggungan keluarga (X5).

C. Kerangka Pemikiran

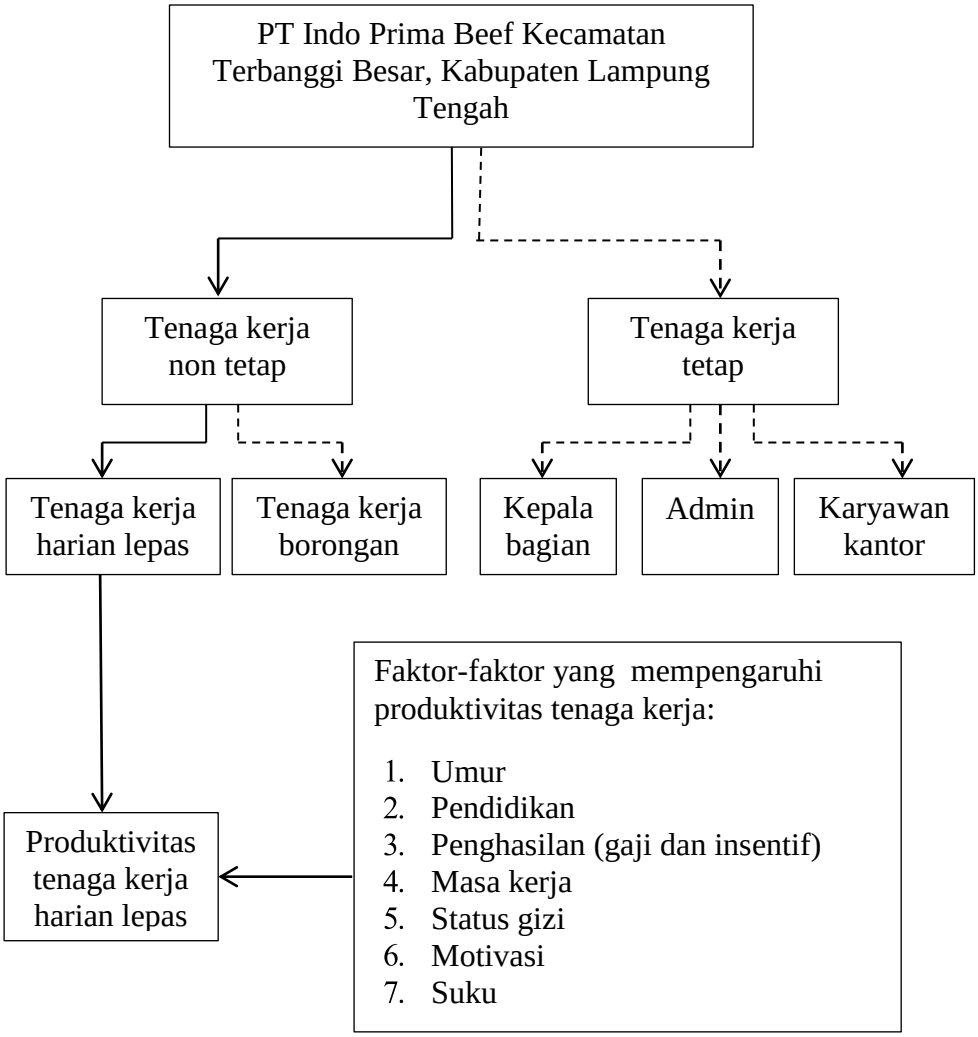
PT Indo Prima Beef merupakan suatu perusahaan penggemukan sapi potong yang berkontribusi terhadap pemenuhan kebutuhan protein hewani di Provinsi Lampung maupun nasional. Peternakan ini berkembang pesat setiap tahunnya dan memiliki sekitar 3.000 ekor sapi potong dan bermitra dengan kurang lebih 1.000 peternak. PT Indo Prima Beef dalam menjalankan usahanya membutuhkan tenaga kerja harian lepas yang bertugas di kandang seperti memberi pakan dan membersihkan kotoran. Tenaga kerja harian lepas merupakan komponen yang penting untuk mencapai target produksi perusahaan.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja harian lepas 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 harian lepas yang produktif dapat dilihat dari pencapaian target pertambahan berat badan sapi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam periode tertentu. Jika produktivitas tenaga kerja harian lepas baik, maka produksi sapi potong akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja harian lepas rendah, maka produksi sapi potong menurun dan target perusahaan akan sulit tercapai, sehingga perusahaan berupaya mendorong produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya.

Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah umur tenaga kerja, tingkat pendidikan yang dimiliki tenaga kerja, penghasilan (gaji dan insentif) mereka, masa kerja dari tenaga kerja, suku tenaga kerja harian lepas,status gizi tenaga kerja, dan pemberian motivasi yang dilakukan perusahaan dan juga pimpinan kepada tenaga kerja. Alasan pemilihan ketujuh faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas adalah berdasarkan kesesuaian faktor-faktor tersebut dengan kondisi responden tenaga kerja harian lepas serta perusahaan yang diteliti. Secara sederhana,

kerangka pikir tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas di PT Indo Prima Beef Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Bagan alir penelitian "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Harian Lepas PT IPB, 2023"

Keterangan: ——→ : Diteliti

- - - - - - - - - - - - → : Tidak diteliti

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran, hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga faktor umur, pendidikan, penghasilan (gaji dan insentif), masa kerja, status gizi, motivasi, dan suku berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja harian lepas di PT Indo Prima Beef Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah.

III. METODE PENELITIAN

A. Metode, Lokasi, dan Waktu Pengumpulan Data

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus, yakni penelitian menggunakan populasi sebagai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Penelitian ini dilakukan di PT Indo Prima Beef dengan alamat di Desa Adirejo, Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja *(purposive)* dengan pertimbangan bahwa PT Indo Prima Beef merupakan salah satu peternakan penggemukan sapi terbesar di Kabupaten Lampung Tengah dengan populasi sapi potong yang tinggi. PT Indo Prima Beef menjadi salah satu perusahaan yang berkontribusi dalam penyediaan tenaga kerja sektor peternakan di Provinsi Lampung.

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan pada Bulan Februari – Maret 2024.

B. Konsep Dasar dan Definisi Operasional

Konsep dasar dan definisi operasional merupakan hal yang meliputi pengertian dari masing-masing variabel yang dijabarkan secara jelas sehingga memperoleh data dan melakukan analisis sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai.

Penggemukan sapi adalah suatu usaha pemeliharaan sapi yang bertujuan untuk mendapatkan produksi daging berdasarkan pada peningkatan bobot dan tinggi badan melalui pemberian makanan yang berkualitas dan dengan waktu yang relatif singkat, yaitu sekitar 4-6 bulan.Peternak sapi adalah pihak yang melakukan usaha penggemukan sapi sebagai usaha pokok, yaitu PT Indo Prima Beef.

Tenaga kerja harian lepas adalah karyawan yang tidak memiliki hubungan kerja tetap dengan PT Indo Prima Beef yang kegiatannya memberi pakan sapi dan membersihkan kotoran sapi setiap harinya serta diberi gaji atau upah setiap minggunya. Tenaga kerja harian lepas di PT Indo Prima Beef bekerja selama 2-9 tahun.

Model adalah representasi dari suatu objek, benda, atau ide-ide dalam bentuk yang disederhanakan dari kondisi atau fenomena.

Model matematik adalah interpretasi dan representasi proses dunia nyata ke dalam simbol-simbol abstrak.

Variabel adalah karakteristik, sifat, atau atribut yang bervariasi dan dapat diukur, diamati, atau diubah dalam suatu penelitian.

Produktivitas tenaga kerja harian lepas adalah perbandingan antara pertambahan berat badan sapi (kg) yang dicapai dengan total curahan jam kerja (JKSP). Pertambahan berat badan sapi dipengaruhi oleh pemberian pakan sapi dan kebersihan kandang yang dikerjakan oleh tenaga kerja harian lepas. Selain itu, pertambahan berat badan sapi juga dipengaruhi oleh pemberian nutrisi dan vitamin tambahan, tetapi pemberian nutrisi dan vitamin tidak dikerjakan oleh tenaga kerja harian lepas, sehingga dalam penelitian ini faktor tersebut dianggap dalam kondisi tertentu *(ceteris paribus)* yang tidak termasuk dalam analisis (hasil dan pembahasan) produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef.

Tingkat produktivitas adalah tingkatan produktivitas tenaga kerja harian lepas yang terdiri dari 3 (tiga) tingkatan yaitu, produktivitas rendah, produktivitas sedang, dan produktivitas tinggi.

Pertambahan berat badan sapi adalah seberapa banyak berat sapi meningkat dalam satu periode waktu tertentu yang dapat diukur dalam satuan kilogram (kg).

Total curahan jam kerja adalah jumlah jam kerja yang dikerjakan oleh tenaga kerja harian lepas dalam suatu periode waktu tertentu yang dapat diukur dalam satuan Jam Kerja Setara Pria (JKSP).

Jam Kerja Setara Pria (JKSP) adalah jam kerja yang benar-benar dilakukan oleh tenaga kerja pria di lokasi penelitian.

Umur adalah rentang kehidupan tenaga kerja harian lepas sejak dilahirkan yang diukur dalam satuan tahun (thn).

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

Gaji adalah besarnya imbalan berupa uang yang diterima tenaga kerja harian berdasarkan jumlah jam kerja yang sudah ditetapkan dalam satu bulan. Gaji diukur dalam satuan rupiah per bulan (Rp/bulan).

Insentif adalah imbalan berupa uang yang diperoleh tenaga kerja harian lepas apabila jam kerja melampaui jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan. Insentif dihitung berdasarkan kelebihan jam kerja dari jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan yang diukur dalam satuan rupiah per bulan (Rp/bulan).

Penghasilan adalah jumlah pendapatan yang diperoleh tenaga kerja harian lepas dari pekerjaan dalam kurun waktu tertentu yang terdiri dari gaji dan insentif. Penghasilan diukur dalam satuan rupiah per bulan (Rp/bulan).

Status gizi adalah kondisi fisik dari tenaga kerja harian lepas, dilihat dari indeks massa tubuh (IMT) yang dihitung dari berat badan (dalam kilogram) dibagi dengan tinggi badan (dalam meter) yang dikuadratkan, diukur dalam satuan kilogram perr meter persegi (kg/m^2). Kategori indeks masa tubuh dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Kategori Indeks Massa Tubuh (IMT)

IMT (kg/m^2)	Kategori	
< 17,0	Kekurangan berat badan tingkat berat	Kurus
17,0-18,4	Kekurangan berat badan tingkat ringan	
18,5-25,0	Normal	Normal
25,1-27,0	Kelebihan berat badan tingkat ringan	Gemuk
>27,0	Kelebihan berat badan tingkat berat	

Sumber: Departemen Kesehatan Republik Indonesia tahun 1994

Masa kerja adalah berapa lama tenaga kerja harian lepas telah bekerja pada perusahaan . Masa kerja dalam penelitian ini diukur dalam satuan tahun (thn).

Suku menjelaskan mengenai kebudayaan suatu daerah dari seorang tenaga kerja harian lepas. Suku bangsa dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan variabel *dummy*, untuk D =1 apabila suku Jawa, dan untuk D = 0 apabila bukan suku Jawa.

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung tenaga kerja harian lepas untuk bekerja lebih giat dan antusias untuk mencapai dan memaksimalkan jumlah jam kerja. Motivasi kerja dapat diukur berdasarkan pertanyaan terhadap indikator motivasi, yaitu pemenuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang ingin dipenuhi oleh tenaga kerja.

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu pemenuhan kebutuhan tenaga kerja untuk makan, minum, pakaian, transportasi, dan perlindungan (perumahan). Indikator kebutuhan fisiologis dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Skor untuk mengukur dimensi kebutuhan fisiologis berdasarkan indikatornya

Skor	Indikator
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
5	Kebutuhan makan, minum, pakaian, transportasi, dan perlindukan (perumahan) terpenuhi

Sumber: Hasibuan, 2008

2. 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. Indikator kebutuhan rasa aman dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Skor untuk mengukur dimensi kebutuhan rasa aman berdasarkan indikatornya

Skor	Indikator
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 bot, helm kerja, dan fasilitas kesehatan dalam perusahaan terpenuhi
4	Kebutuhan sarung tangan, sepatu bot, helm kerja, fasilitas kesehatan dalam perusahaan, dan jaminan kesehatan terpenuhi
5	Kebutuhan sarung tangan, sepatu bot, helm kerja, fasilitas kesehatan dalam perusahaan, jaminan kesehatan, dan keamanan saat bekerja di lingkungan perusahaan terpenuhi

Sumber: Hasibuan, 2008

3. Kebutuhan sosial, yaitu pemenuhan kebutuhan tenaga kerja untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dengan teman kerja, ikut serta dalam kegiatan perusahaan dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai oleh teman kerja. Indikator kebutuhan sosial dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Skor untuk mengukur dimensi kebutuhan sosial berdasarkan indikatornya

Skor	Indikator
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 perusahaan terpenuhi
5	Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dengan teman kerja, ikut serta dalam kegiatan perusahaan, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai oleh teman kerja terpenuhi

Sumber: Hasibuan, 2008

4. Kebutuhan akan penghargaan diri, yaitu pemenuhan kebutuhan tenaga kerja untuk dihormati oleh teman kerja, mendapat penghargaan jika berprestasi, kenaikan golongan kerja dan kenaikan jabatan. Indikator kebutuhan akan penghargaan diri dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Skor untuk mengukur dimensi kebutuhan akan penghargaan diri berdasarkan indikatornya

Skor	Indikator
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
5	Kebutuhan dihormati oleh teman kerja, mendapat penghargaan jika berprestasi, kenaikan golongan kerja, dan kenaikanjabatan terpenuhi

Sumber: Hasibuan, 2008

5. 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. Indikator kebutuhan untuk aktualisasi diri dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Skor untuk mengukur dimensi kebutuhan untuk aktualisasi diri berdasarkan indikatornya

Skor	Indikator
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
5	Kebutuhan mendapat prestasi kerja yang sangat memuaskan, menggunakan seluruh kemampuan dalam bekerja, dapat menyelesaikan masalah dengan baik, dan mendapatkan jenjang karir puncak terpenuhi

Sumber: Hasibuan, 2008

Motivasi kerja merupakan data ordinal yang harus ditransformasikan ke data interval agar dapat dianalisis. Data ordinal dapat diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI), dengan:

a. Menentukan frekuensi responden yang mendapat skor 5,4,3,2, dan 1
b. Membuat proporsi dari setiap jumlah frekuensi
c. Menentukan nilai proporsi kumulatif
d. Menentukan luas z
e. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap niilai z
f. Menentukan *scale value* (SV) (interval rata-rata) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (3)$$

g. Menghitung *score* (nilai transformasi) dengan rumus:

$$\textit{Score} = SV + |SVmin| + 1 \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (4)$$

Score adalah nilai transformasi yang akan menghasilkan nilai baru dalam skala interval (skala data terukur).

C. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini kondisi perusahaan adalah *ceteris paribus*, artinya variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini dalam kondisi aktual atau sesuai dengan variasi keadaan, dan variabel-variabel lain di luar pernelitian ini dalam kondisi tertentu. Dalam penelitian ini, produktivitas tenaga kerja berkaitan dengan *job desk* tenaga kerja harian lepas itu sendiri. *Job desk* tenaga kerja harian lepas adalah memberi pakan sapi, membolak-balikkan pakan sapi, membersihkan kandang, dan membersihkan bak minum sapi.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja harian lepas dihitung dengan membandingkan pertambahan berat badan sapi dengan total curahan jam kerja dalam satu periode (4 bulan), tetapi karena alasan teknis pengambilan data pada penelitian hanya dalam satu bulan sehingga data yang diperoleh merupakan data sekunder. Selanjutnya, pertambahan berat badan sapi dipengaruhi oleh pemberian pakan sapi dan kebersihan kandang yang dikerjakan oleh tenaga kerja harian lepas, serta pemberian nutrisi dan vitamin tambahan, tetapi pemberian nutrisi dan vitamin tidak dikerjakan oleh tenaga kerja harian lepas, sehingga dalam penelitian ini faktor tersebut dianggap dalam kondisi tertentu *(ceteris paribus)* yang tidak termasuk dalam analisis (hasil dan pembahasan) produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef.

Sebagian besar informasi pertambahan berat badan sapi dan data curahan jam kerja diperoleh dari data sekunder perusahaan dan sebagian lagi diperoleh dan dicatat pada saat turun lapang. Selain itu, jumlah sapi per kandang tidak dapat ditentukan karena setiap hari dilakukan penjualan sapi, sehingga data total pertambahan berat badan sapi yang diperoleh dari perusahaan terbatas.

D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden, yaitu tenaga kerja harian lepas di PT Indo Prima Beef, melalui teknik wawancara dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) yang telah dipersiapkan. Data primer pada penelitian ini meliputi karakteristik responden dan motivasi tenaga kerja harian lepas. Data sekunder diperoleh dari lembaga-lembaga/instansi terkait, seperti BPS Provinsi Lampung, BPS Kabupaten Lampung Tengah, PT Indo Prima Beef, melalui studi literatur dan laporan atau publikasi yang sesuai dengan penelitian. Data sekunder yang diperoleh dari perusahaan meliputi data pertambahan berat badan sapi.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji kuesioner yang bersifat kualitatif. Pada penelitian ini uji validitas dan reliabilitas digunakan pada kuesioner motivasi. Uji validitas adalah uji untuk melihat ketepatan pertanyaan yang diajukan pada kuesioner. Uji validitas dapat dinyatakan sah jika setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dari isi kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS sehingga memiliki kriteria, adalah:

1. Jika r hitung ≥ r tabel , maka instrumen penelitian sah atau valid.
2. Jika r hitung < r tabel , maka instrumen penelitian tidak sah atau tidak vaild.

Untuk mencari r hitung dapat menggunakan rumus (Sugiyono, 2004):

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\left[n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\right]\left[n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\right]}} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots \quad (5)$$

Untuk mengukur valid tidaknya alat ukur dapat dilihat dari nilai korelasi butir dengan total butir yang didapat dari *software* SPSS dan dibandingkan dengan 0,2. Apabila nilai korelasi butir dengan total butir lebih dari 0,2, maka butir-butir tersebut dikatakan valid (Sufren dan Natanael, 2013)

Hasil uji validitas variabel motivasi dengan menggunakan 5 item pertanyaan dan 30 sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 12 dan data lengkapnya disajikan pada Tabel 40 (Lampiran).

Tabel 12. Hasil uji validitas variabel motivasi tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef, 2024

Pertanyaan	Nilai korelasi butir dengan total butir	Syarat minimal nilai korelasi butir dengan total Butir	Keterangan
Butir 1*	0,542	0,200	Valid
Butir 2*	0,700	0,200	Valid
Butir 3*	0,668	0,200	Valid
Butir 4*	0,748	0,200	Valid
Butir 5*	0,596	0,200	Valid

Keterangan * : Butir 1 = Pertanyaan dimensi kebutuhan fisiologis
Butir 2 = Pertanyaan dimensi kebutuhan rasa aman
Butir 3 = Pertanyaan dimensi kebutuhan sosial
Butir 4 = Pertanyaan dimensi kebutuhan akan penghargaan diri
Butir 5 = Pertanyaan dimensi kebutuhan untuk aktualisasi diri

Uji reliabilitas merupakan pengujian konsistensi kuesioner sebagai alat ukur, sehingga hasil dari pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas menjadi indeks yang dapat menunjukkan apakah hasil tersebut reliabel atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini adalah koefisien alfa *(Cronbach Alpha)* (Siregar, 2012), yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum -\sigma_i^2}{\sigma_t^2}\right] \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots \quad (6)$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument *(Cronbach Alpha)*

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum -\sigma_i^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Untuk mengukur apakah kuesioner atau alat ukur reliabel maka dibandingkan antara koefisien alfa *(Cronbach Alpha)* (r_{11}) dengan nilai kritis sebesar 0,6 (Sugiyono, 2004) dan kaidah keputusannya adalah:

1. Jika $r_{11} \geq 0,6$, maka instrumen motivasi reliabel
2. Jika $r_{11} < 0,6$, maka instrument motivasi tidak reliabel

Setelah dilakukan uji diperoleh hasil pada Tabel 14. Tabel 13 menunjukkan *Cronbach Alpha* dengan 0,831 dari variabel motivasi dengan 5 butir item pertanyaan dan 30 sampel yang diuji dan data lengkap berada pada Tabel 40 (Lampiran).

Tabel 13. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef, 2024

Pertanyaan	*Cronbach Alpha*	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi	0,831	0,600	Valid

F. *Method of Succesive Interval* (MSI) Variabel Motivasi

Data yang diperoleh dari hasil wawancara menggunakan kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan data yang dapat dianalisis setidaknya adalah data interval. Data ordinal perlu diubah menjadi data interval pada penelitian ini. *Method of Succesive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval (Muhidin, 2011).

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier berganda . Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian pertama, yaitu menganalisis tingkat produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjawab tujuan penelitian kedua, yaitu mengetahui pengaruh faktor umur (X1), pendidikan (X2), penghasilan (gaji dan insentif) (X3), masa kerja (X4),status gizi (X5),

motivasi (X6), dan suku (D1) terhadap produktivitas tenaga kerja harian lepas (Y) di PT Indo Prima Beef.

1. Analisis deskriptif kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif digunakan utnuk menjawab tujuan satu penelitian yaitu menganalisis produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Priman Beef. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja dilakukan analisis secara deskriptif kuantitatif berdasarkan data pertambahan berat badan sapi (kg) yang dicapai dan total curahan jam kerja (JKSP) yang diperoleh dari hasil wawancara di lokasi penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian diolah. Produktivitas tenaga kerja harian lepas dihitung dengan membandingkan pertambahan berat badan sapi (kg) yang dicapai dengan total curahan jam kerja (JKSP). Secara matematis dapat dituliskan sebagai (Fikar, 2010):

$$P = \frac{\Delta BB}{\text{Total curahan jam kerja}} \quad \text{.....} \quad (7)$$

Keterangan:

P	: Produktivitas tenaga kerja harian lepas (kg/JKSP)
Δ BB	: Pertambahan berat badan sapi (kg)
Total curahan jam kerja	: Total curahan jam kerja tenaga kerja harian lepas (JKSP)
JKSP	: Jam Kerja Setara Pria

Setelah diketahui produktivitas tenaga kerja harian lepas, maka ditentukan tingkat produktivitas tenaga kerja harian lepas, yaitu (Fikar, 2010):

a. Produktivitas rendah : Nilai produktivitas < 0,1 kg/JKSP
b. Produktivitas sedang : Nilai produktivitas 0,1-0,15 kg/JKSP
c. Produktivitas tinggi : Nilai produktivitas > 0,15 kg/JKSP

2. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjawab tujuan kedua penelitian yaitu menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu melakukan pengelompokan (lima kategrori) dengan menggunakan rumus Rentang Skor Kategori (RSK) pada masing-masing dimensi motivasi yaitu, dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Setelah melakukan pengelompokan kategori pada masing-masing dimensi motivasi, selanjutnya melakukan pengelompokan kategori pada variabel motivasi. Setelah melakukan pengelompokan kategori motivasi, selanjutnya melakukan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef.

a. Rentang Skor Kategori (RSK) setiap dimensi motivasi

   Untuk melihat kategori setiap dimensi motivasi digunakan pengelompokan (lima kategori).

   - Dimensi kebutuhan fisiologis

     Kategori dimensi kebutuhan fisiologis dapat dibuat dengan rumus:

$$RSK = \frac{(JRxJBxST)-(JRxJBxSR)}{JK} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots \quad (8)$$

     Keterangan : RSK : Rentang skor kategori dimensi kebutuhan fisiologis
     JR : Jumlah responden
     JB : Jumlah butir pertanyaan dimensi kebutuhan fisiologis
     ST : Skor tertinggi dimensi kebutuhan fisiologis
     SR : Skor terendah dimensi kebutuhan fisiologis
     JK : Jumlah kategori

Setelah skor kategori diperoleh, maka ditentukan kategori pada dimensi kebutuhan fisiologis yaitu, tidak terpenuhi, kurang terpenuhi, cukup terpenuhi, terpenuhi, dan sangat terpenuhi.

- Dimensi kebutuhan rasa aman

  Kategori dimensi kebutuhan rasa aman dapat dibuat dengan rumus:

$$RSK = \frac{(JRxJBxST)-(JRxJBxSR)}{JK} \quad \text{.....} \quad (9)$$

  Keterangan : RSK : Rentang skor kategori dimensi kebutuhan rasa aman
  JR : Jumlah responden
  JB : Jumlah butir pertanyaan dimensi kebutuhan rasa aman
  ST : Skor tertinggi dimensi kebutuhan rasa aman
  SR : Skor terendah dimensi kebutuhan rasa aman
  JK : Jumlah kategori

  Setelah skor kategori diperoleh, maka ditentukan kategori pada dimensi kebutuhan rasa aman yaitu, tidak terpenuhi, kurang terpenuhi, cukup terpenuhi, terpenuhi, dan sangat terpenuhi.

- Dimensi kebutuhan sosial

  Kategori dimensi kebutuhan sosial dapat dibuat dengan rumus:

$$RSK = \frac{(JRxJBxST)-(JRxJBxSR)}{JK} \quad \text{.....} \quad (10)$$

  Keterangan : RSK : Rentang skor kategori dimensi kebutuhan sosial
  JR : Jumlah responden
  JB : Jumlah butir pertanyaan dimensi kebutuhan sosial
  ST : Skor tertinggi dimensi kebutuhan sosial
  SR : Skor terendah dimensi kebutuhansosial
  JK : Jumlah kategori

Setelah skor kategori diperoleh, maka ditentukan kategori pada dimensi kebutuhan sosial yaitu, tidak terpenuhi, kurang terpenuhi, cukup terpenuhi, terpenuhi, dan sangat terpenuhi.

- Dimensi kebutuhan penghargaan diri

Kategori dimensi kebutuhan penghargaan diri dapat dibuat dengan rumus :

$$RSK = \frac{(JRxJBxST)-(JRxJBxSR)}{JK} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots. (11)$$

Keterangan	: RSK	: Rentang skor kategori dimensi kebutuhan penghargaan diri
	JR	: Jumlah responden
	JB	: Jumlah butir pertanyaan dimensi kebutuhan penghargaan diri
	ST	: Skor tertinggi dimensi kebutuhan penghargaan diri
	SR	: Skor terendah dimensi kebutuhan penghargaan diri
	JK	: Jumlah kategori

Setelah skor kategori diperoleh, maka ditentukan kategori pada dimensi kebutuhan penghargaan diri yaitu, tidak terpenuhi, kurang terpenuhi, cukup terpenuhi, terpenuhi, dan sangat terpenuhi.

- Dimensi kebutuhan akan aktualisasi diri

Kategori dimensi kebutuhan akan aktualisasi diri dapat dibuat dengan rumus:

$$RSK = \frac{(JRxJBxST)-(JRxJBxSR)}{JK} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots... (12)$$

Keterangan : RSK : Rentang skor kategori dimensi kebutuhan akan aktualisasi diri
JR : Jumlah responden
JB : Jumlah butir pertanyaan dimensi kebutuhan akan aktualisasi diri
ST : Skor tertinggi dimensi kebutuhan akan aktualisasi diri
SR : Skor terendah dimensi kebutuhan akan aktualisasi diri
JK : Jumlah kategori

Setelah skor kategori diperoleh, maka ditentukan kategori pada dimensi kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu, tidak terpenuhi, kurang terpenuhi, cukup terpenuhi, terpenuhi, dan sangat terpenuhi.

b. Rentang Skor Kategori (RSK) variabel motivasi

Untuk melihat kategori variabel motivasi digunakan pengelompokan (lima kategori) dengan rumus:

$$RSK = \frac{(JRxJBxST) - (JRxJBxSR)}{JK} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots.. \quad (13)$$

Keterangan : RSK : Rentang skor kategori variabel motivasi
JR : Jumlah responden
JB : Jumlah seluruh pertanyaan dari setiap dimensi motivasi
ST : Skor tertinggi dari setiap dimensi motivasi
SR : Skor terendah dari setiap dimensi motivasi
JK : Jumlah kategori

Setelah skor kategori diperoleh, maka ditentukan kategori variabel motivasi yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu umur (X1), pendidikan (X2), penghasilan (gaji dan insentif) (X3), masa kerja (X4), status gizi (X5), motivasi (X6), dan suku (D1) terhadap variabel terikat, yaitu

produktivitas tenaga kerja harian lepas (Y) di PT Indo Prima Beef.

Persamaan regresi yang dipakai adalah:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta\ 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + \beta 5X5 + \beta 6X6 + \beta 7d1 + e \quad \ldots\ldots (14)$$

Keterangan:

	Y	= Produktivitas tenaga kerja
	α	= konstanta
	β1	= kofisien regresi umur
	X1	= umur
	β2	= koefisien regresi pendidikan
	X2	= pendidikan
	β3	= koenfisien regresi penghasilan (gaji dan insentif)
	X3	= penghasilan (gaji dan insentif)
	β4	= koefisien regresi masa kerja
	X4	= masa kerja
	β5	= koefisien regresi status gizi
	X5	= status gizi
	β6	= koefisien regresi motivasi
	X6	= motivasi
	D1	= Suku (1 = Jawa, 0 = bukan Jawa)
	e	= *error*

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

a. 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 menggunakan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatan model semakin baik (Sugiyono, 2004)

b. Pengujian serentak

Dalam mengukur kebenaran dari model, dapat dilakukan pengujian signifikasi 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 $\alpha \leq 0{,}05$, maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya variabel umur, pendidikan, penghasilan (gaji dan insentif), masa kerja, status gizi, motivasi, dan suku berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja harian lepas. Apabila $\alpha > 0{,}05$, maka Ho diterima dan H1 ditolak, artinya variabel umur, pendidikan, penghasilan (gaji dan insentif), masa kerja, status gizi, motivasi, dan suku tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja harian lepas.

c. 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:

(1) Apabila $\alpha \leq 0{,}05$, maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya variabel umur, pendidikan, penghasilan (gaji dan insentif), masa kerja, status gizi, motivasi, dan suku berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja harian lepas.

(2) Apabila $\alpha > 0{,}05$, maka Ho diterima dan H1 ditolak, artinya variabel umur, pendidikan, penghasilan (gaji dan insentif), masa kerja, status gizi, status gizi, motivasi, dan suku tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja harian lepas.

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 *(coefficients)* dimana terdapat nilai t_{hitung} dan signifikansinya.

Dalam analisis regresi linier berganda, suatu model dapat dikatakan model yang baik jika model tersebut dapat memenuhi beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik. Asumsi klasik terdiri dari:

(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-smirvov dan *normal probability plot*. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (p) Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS. Kaidah yang digunakan dalam uji normalitas data, yaitu jika nilai signifikansi (p) $\geq$ 0,05 maka data terdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi (p) < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal (Sugiyono, 2004). Model regresi yang baik dilihat dari *normal probability plot* adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2001).

(a) Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal maka model regresi memenuhi asusmsi normalitas.

(b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

(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* (batasan) 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 jika nilai *tolerance* rendah maka 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, 2001).

(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 *scatter 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).

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Keadaan Umum Kabupaten Lampung Tengah

Kabupaten Lampung Tengah terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1999 mengenai Pembentukan Daerah Tingkat II Kabupaten Lampung Tengah tanggal 20 April 1999. Kabupaten Lampung Tengah secara resmi dimekarkan menjadi 3 (tiga) kabupaten/kota, yaitu Kabupaten Lampung Tengah, Kabupaten Lampung Timur, dan Kota Metro sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1999. Ibukota Kabupaten Lampung Tengah dipindahkan dari Metro ke Gunung Sugih pada tahun 1999.

1. Keadaan Geografis

Kabupaten Lampung Tengah merupakan kabupaten yang terletak di Provinsi Lampung. Ibu kota kabupaten ini terletak di Gunung Sugih. Secara geografis Kabupaten Lampung Tengah terletak antara 104º 35’ – 105º50’ Bujur Timur dan 4º30’ – 4º15’ Lintang Selatan. Luas wilayah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 13,57% dari total luas Provinsi Lampung. Kabupaten Lampung Tengah merupakan wilayah dataran rendah dengan ketinggian kurang lebih 46 meter di atas permukaan laut. Luas wilayah Kabupaten Lampung Tengah seluas 4.545,5 km^2 dengan topografi wilayah dibagi menjadi lima unit, yaitu daerah topografi berbukit hingga bergunung, daerah topografi berombak hingga bergelombang, daerah dataran alluvial, daerah rawa pasang surut, dan daerah sungai.

Secara administrasi Kabupaten Lampung Tengah berbatasan dengan beberapa kabupaten/kota sebagai berikut:

a. sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Lampung Utara, Kabupaten Tulang Bawang, dan Kabupaten Tulang Bawang Barat.
b. sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Pringsewu, Tanggamus, Pesawaran, dan Lampung Selatan.
c. sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Lampung Timur dan Kota Metro.
d. sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Tanggamus dan Kabupaten Lampung Barat.

Peta Kabupaten Lampung Tengah secara geografis dapat dilihat pada Gambar 3.

Gambar 3. Peta wilayah Kabupaten Lampung Tengah, 2023
Sumber: https://peta.web.id/peta/kab/kabupaten-lampung-tengah: 21 Mei 2024

Ratu Aji, Kali Rejo, Sendang Agung, Bangun Rejo, Gunung Sugih, Bekri, Bumi Ratu Nuban, Trimurjo, Punggur, Kota Gajah, Seputih Raman, Terbanggi Besar, Seputih Agung, Way Pengubuan, Terusan Nunyai, Seputih Mataram, Bandar Mataram, Seputih Banyak, Way Seputih, Rumbia, Bumi Nabung, Putra Rumbia, Seputih Surabaya, dan Bandar Surabaya. Setiap kecamatan tersebut memiliki luas wilayah yang berbeda-

beda. Luas wilayah kecamatan di Kabupaten Lampung Tengah tertera pada Tabel 14.

Tabel 14. Sebaran luas Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan kecamatan, 2021

Kecamatan	Luas (km^2)	Persentase (%)
Padang Ratu	164,00	3,61
Selagai Lingga	272,63	6,00
Pubian	187,40	4,12
Anak Tuha	162,68	3,58
Anak Ratu Aji	70,22	1,54
Kalirejo	111,90	2,46
Sendang Agung	97,90	2,15
Bangun Rejo	104,80	2,31
Gunung Sugih	164,01	3,61
Bekri	94,15	2,07
Bumi Ratu Nuban	63,71	1,40
Trimurjo	64,18	1,41
Punggur	60,70	1,34
Kota Gajah	49,60	1,09
Seputih Raman	130,00	2,86
Terbanggi Besar	217,15	4,78
Seputih Agung	106,96	2,35
Way Pengubuan	214,48	4,72
Terusan Nunyai	289,69	6,37
Seputih Mataram	115,96	2,55
Bandar Mataram	1.017,89	22,39
Seputih Banyak	126,62	3,01
Way Seputih	62,34	1,37
Rumbia	118,39	2,60
Bumi Nabung	108,94	2,40
Putra Rumbia	93,38	2,05
Seputih Surabaya	141,55	3,11
Bandar Surabaya	138,09	3,04
Lampung Tengah	4.545,5	100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, 2021

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa luas wilayah Lampung tengah adalah 4.545,5 km^2. Kecamatan yang memiliki luas wilayah terbesar adalah Kecamatan Bandar Mataram dengan seluas 1.017,89 km^2 dan persentase 22,39% dari luas wilayah Kabupaten Lampung Tengah. Sementara Kecamatan Kota Gajah menjadi kecamatan dengan luas

wilayah terkecil dengan luas 49,60 km^2 dan persentase 1,09% dari luas wilayah Kabupaten Lampung Tengah. Kecamatan Terbanggi Besar berada di urutan ketiga setelah Kecamatan Bandar Mataram dan Selagai Lingga, dengan luas wilayah sebesar 217,15 km^2 dan persentase 4,78% dari luas wilayah Kabupaten Lampung Tengah.

2. Keadaan Iklim

Kabupaten Lampung Tengah terdiri dari dua musim yaitu musim kemarau dan musim hujan. Kabupaten Lampung Tengah termasuk dalam kategori iklim A. Wilayah dengan jumlah curah hujan tertinggi berada di wilayah Utara, yaitu di Kecamatan Bandar Mataram dan Terusan Nunyai dengan curah hujan diatas rata-rata curah hujan tahunan, yaitu antara 180 – 260 mm/tahun. Wilayah dengan curah hujan rendah atau dibawah rata-rata yaitu di Kecamatan Padang Ratu, Bangunrejo, Bekri, Kalirejo, dan Anak Tuha. Kawasan yang menjadi pusat pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Lampung Tengah yaitu Bandar Jaya, Gunung Sugih, Terbanggi memiliki curah hujan dibawah rata-rata, yaitu sekitar 80 – 100 mm (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Provinsi Lampung, 2021).

Kabupaten Lampung Tengah termasuk beriklim tropis basah, karena mendapat pengaruh dari angin musim (Monsoon Asia). Menurut Data Badan Metereologi Klimatologi dan Geofisika Provinsi Lampung temperatur Kabupaten Lampung Tengah dalam kurun waktu lima tahun terakhir berada pada kisaran 20 –280 ℃ dengan suhu rata-rata pertahun 26,30 ℃. Temperatur udara di Kabupaten Lampung Tengah relatif stabil dan tidak pernah menunjukkan perubahan yang ekstrim, hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan di Kabupaten Lampung Tengah masih cukup baik. Kabupaten Lampung Tengah yang terletak di bawah garis khatulistiwa 5° Lintang Selatan beriklim Tropis-Humid dengan angin laut bertiup dari Samudra Indonesia dengan kecepatan angin rata-rata 5,83 Km/Jam, memiki temperatur rata-rata berkisar antara 26° C - 28° C

pada daerah dataran dengan ketinggian 3.060 meter (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Provinsi Lampung, 2021).

3. Keadaan Demografi

Data terkait sebaran penduduk menurut kecamatan di Kabupaten Lampung Tengah dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Sebaran penduduk Kabupaten Lampung Tengah menurut kecamatan, 2022

Kecamatan	Jumlah penduduk (Jiwa)	Persentase (%)
Padang Ratu	63.461	4,36
Selagai Lingga	40.431	2,78
Pubian	54.494	3,74
Anak Tuha	48.599	3,34
Anak Ratu Aji	20.164	1,38
Kalirejo	77.798	5,34
Sendang Agung	46.543	3,19
Bangun Rejo	71.077	4,88
Gunung Sugih	78.957	5,42
Bekri	31.743	2,18
Bumi Ratu Nuban	35.955	2,47
Trimurjo	59.266	4,07
Punggur	42.568	2,92
Kota Gajah	37.504	2,57
Seputih Raman	54.672	3,75
Terbanggi Besar	131.019	8,99
Seputih Agung	58.162	3,99
Way Pengubuan	48.671	3,34
Terusan Nunyai	59.549	4,09
Seputih Mataram	56.621	3,89
Bandar Mataram	85.627	5,88
Seputih Banyak	54.088	3,71
Way Seputih	20.991	1,44
Rumbia	41.796	2,87
Bumi Nabung	38.565	2,65
Putra Rumbia	22.830	1.55
Seputih Surabaya	54.237	3,67
Bandar Surabaya	42.007	2,84
Lampung Tengah	1.477.395	100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, 2023

Berdasarkan data BPS Kabupaten Lampung Tengah (2023) pada Tabel 15, jumlah penduduk Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2022 adalah 1.477.395 jiwa. Kecamatan Terbanggi Besar memiliki jumlah penduduk terbanyak di Kabupaten Lampung Tengah, dengan jumlah penduduk sebesar 131.019 jiwa atau 8,99 persen. Berdasarkan data BPS Kabupaten Lampung (2023), jumlah penduduk Kabupaten Lampung Tengah berada pada usia produktif, yaitu usia 15-64 tahun sekitar 1.023.069 jiwa atau 70,07% dari populasi. Data tersebut dapat menunjukkan bahwa ketersediaan tenaga kerja di Kabupaten Lampung Tengah cukup tinggi dan diharapkan mampu membangun perekonomian daerah.

B. Keadaan Umum Kecamatan Terbanggi Besar

1. Keadaan Geografis

Berdasarkan data BPS Kabupaten Lampung Tengah (2023), Kecamatan Terbanggi Besar merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Lampung Tengah. Wilayah ini terdiri dari 3 kelurahan, 7 kampung, 16 gabungan kelompok tani dan 226 kelompok tani dengan luas areal 20.143 Ha. Kecamatan Terbanggi Besar terbagi menjadi 226 wilayah kelompok meliputi sawah 4.527 Ha, perladangan 3.539 Ha, pekarangan 2.291 Ha, kolam 25 Ha, perkebunan 8.353,7 Ha dan lain-lain 1.407,3 Ha dengan ketinggian tempat 40-65 meter di atas permukaan laut. Peta wilayah Kecamatan Terbanggi Besar disajikan pada Gambar 4.

Gambar 4. Peta wilayah Kecamatan Terbanggi Besar, 2023
Sumber: https://peta.web.id/peta/kec/terbanggi-besar-228: 21 Mei 2024

2. Keadaan Demografis

Berdasarkan data BPS Kabupaten Lampung Tengah (2023), Kecamatan Terbanggi Besar memiliki jumlah penduduk sebesar 131.927 jiwa, dengan jumlah penduduk laki-laki sebesar 67.032 jiwa dan jumlah penduduk perempuan sebesar 64.895 jiwa. Desa Terbanggi Besar memiliki jumlah penduduk tertinggi dibandingkan dengan desa lainnya di Kecamatan Terbanggi Besar yaitu berjumlah 30.944 jiwa.

3. Keadaan Sektor Peternakan

Sektor peternakan di Kecamatan Terbanggi Besar, memiliki prospek pengembangan yang baik dan telah cukup berkontribusi terhadap pemenuhan kebutuhan protein hewani di Provinsi Lampung. Hal tersebut dikarenakan pada Kecamataan Terbanggi Besar terdapat banyak masyarakat yang merupakan peternak sapi potong dan beberapa sudah menjadi peternakan besar dengan mendirikan perusahaan Perseroan Terbatas (PT) maupun Perusahaan Komanditer (CV) dengan badan hukum yang sah. PT Indo Prima Beef di Desa Adi Jaya, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2022), Desa Adi Jaya menempati posisi keempat sebagai desa yang memiliki jumlah ternak sapi terbanyak di Kecamatan Terbanggi Besar. Jumlah ternak sapi di Desa Adi Jaya sebanyak 1.500 ekor. Posisi pertama desa yang memiliki jumlah ternak sapi terbanyak adalah Desa Nambah Dadi sebanyak 6.818 ekor, dan di posisi kedua adalah Desa Terbanggi Besar sebanyak 1.980 ekor. Data jumlah ternak sapi menurut kelurahan/desa di Kecamatan Terbanggi Besar disajikan pada Tabel 16.

Tabel 16. Sebaran jumlah ternak sapi menurut kelurahan/desa di Kecamatan Terbanggi Besar, 2022

Kelurahan/Desa	Sapi (ekor)
Adi Jaya	1.500
Yukum Jaya	345
Indra Putra Subing	1.023
Karang Endah	1.863
Nambah Dadi	6.818
Ono Harjo	1.314
Terbanggi Besar	1.980
Pocowati	585
Bandar Jaya Timur	471
Bandar Jaya Barat	215
Terbanggi Besar	16.114

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2022

C. Keadaan Umum PT Indo Prima Beef

1. Sejarah Perusahaan

PT Indo Prima Beef merupakan peternakan penggemukan sapi potong yang didirikan oleh Bapak Nanang Purus Subendro. Bapak Nanang berasal dari Ponorogo, Jawa Timur dan merupakan lulusan Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Gadjah Mada. Awalnya peternakan ini merupakan bisnis keluarga yang dilakukan oleh Bapak Nanang, Ibu Wheni dan keluarga besar. Seluruh manajemen kegiatan dilakukan oleh keluarga, mulai dari kegiatan operasional hingga keperluan yang menunjang usaha. Seiring berkembangnya usaha peternakan ini, pada tahun 2009 Bapak Joko Setyawan selaku manajer saat ini turut bergabung dengan bisnis sapi potong milik Bapak Nanang. Kemudian, peternakan ini diresmikan menjadi badan usaha berbadan hukum yang sah pada tahun 2012 yang bernama CV Sempulur Mandiri Jaya dengan memelihara sapi potong lokal (PT Indo Prima Beef, 2023).

Ide untuk melakukan pemeliharaan sapi potong impor dimulai pada tahun 2014, sehingga peternakan yang awalnya hanya merupakan CV diubah menjadi PT yaitu PT Indo Prima Beef. Hal tersebut dilakukan untuk

memudahkan dalam pengembangan usaha dan melakukan impor sapi dari Australia. Sejak diubah, pada tahun 2014 PT Indo Prima Beef telah mendapatkan izin resmi untuk mengimpor sapi jenis Brahman Cross yang berasal dari Australia dengan nomor izin dari Balai Karantina Pertanian 1063/KPTS/KR.130/L/08/2015. Kuota impor yang diberikan kepada PT Indo Prima Beef saat itu adalah 1000 ekor. PT Indo Prima Beef untuk pertama kalinya mendatangkan sapi bakalan jenis medium bull dengan jumlah 598 ekor (PT Indo Prima Beef, 2023).

Bapak Nanang bekerja sama dengan pihak bank yang dinamakan KKPE (Kredit Ketahanan Pangan dan Energi) dan mengajak masyarakat untuk bermitra serta membentuk kelompok ternak. Pertengahan 2015 dan akhir 2016, PT Indo Prima Beef memulai mitra dengan Koperasi Gunung Madu, PT Pasa Jaya Mesuji dan pada Oktober 2016 menjalin kerja sama dengan mitra baru yaitu PT Samudra Langit Biru (SLB) dengan sistem penyediaan bahan baku pakan berupa konsentrat disediakan dari perusahaan dan hijauan dari mitra. Jumlah sapi yang dimitrakan pada periode 1 sebanyak 150 ekor, periode 2, 3, dan ke 4 sebanyak 450 ekor dan periode 5 sebanyak 600 ekor. Manajemen pemeliharaan yang diterapkan dari awal sampai panen harus berdasarkan rekomendasi dari PT Indo Prima Beef (PT Indo Prima Beef, 2023).

PT Indo Prima Beef mempunyai lahan seluas 5 ha, dengan kandang sapi seluas 3,25 ha yang saat ini dapat menampung 3.000 ekor sapi potong. Jumlah kandang sapi di PT Indo Prima Beef sebanyak 14 kandang yang pada masing-masing kandang terdiri dari 4 pen. PT Indo Prima Beef juga memiliki lahan hijauan seluas 1,25 ha yang ditanami hijauan yaitu tebon sebagai salah satu bahan pakan ternak sapi potong. Hijauan yang ditanam di area kebun tersebut juga digunakan sebagai pasokan hijauan saat musim kemarau tiba. Hasil panen dari tebon segar atau hijauan tersebut dapat juga digunakan sebagai bahan baku pembuatan silase. PT Indo Prima Beef masih memiliki lahan seluas 0,5 ha sebagai lahan bangunan administrasi, tempat

tinggal *(mess)* karyawan serta aula untuk setiap pertemuan dan tempat parkir (PT Indo Prima Beef, 2023).

2. Visi dan Misi Perusahaan

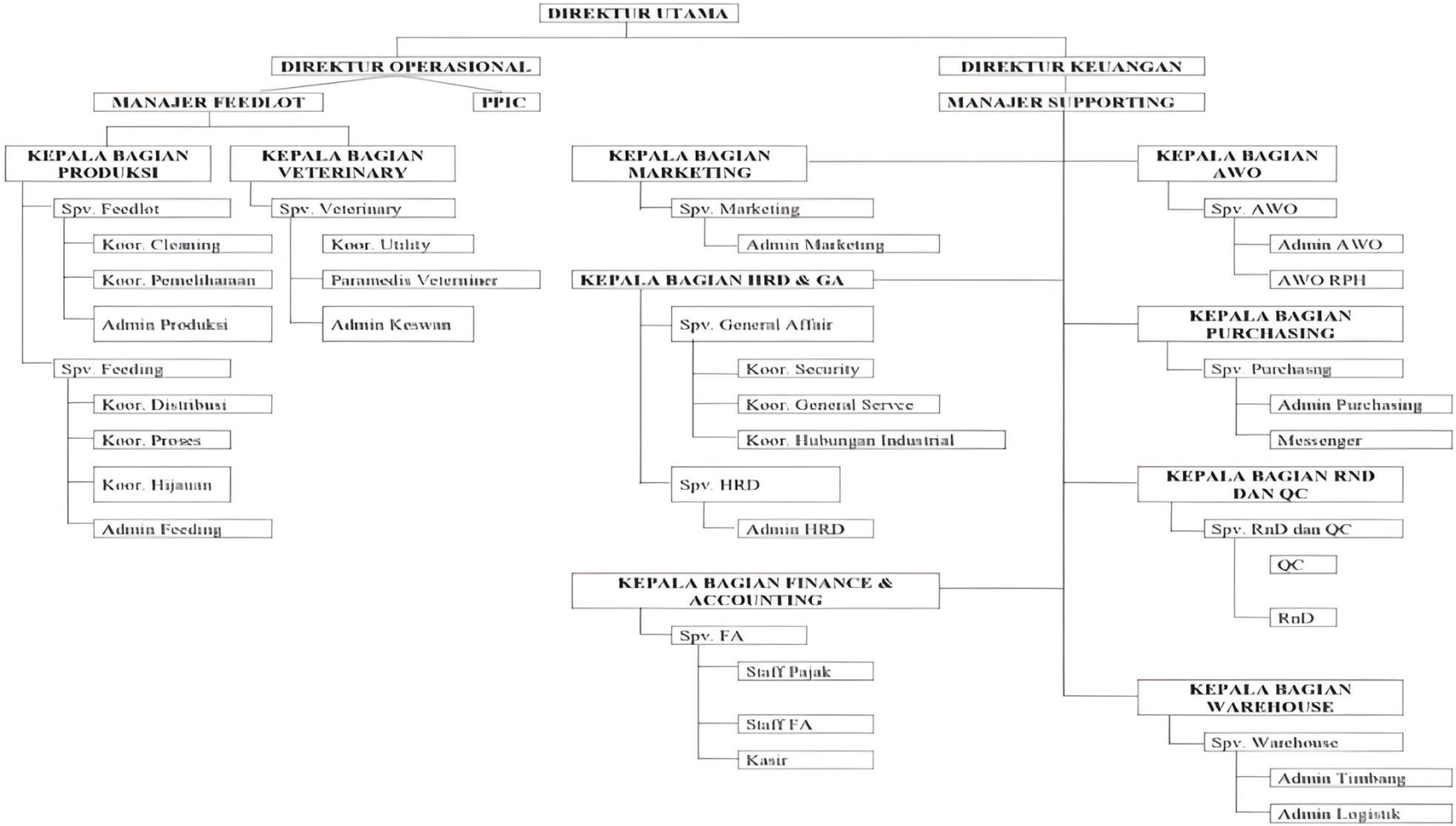
PT Indo Prima Beef memiliki visi dan misi perusahaan yang dijadikan pedoman dalam melakukan kegiatan operasional atau pekerjaan sehari-hari. Visi PT Indo Prima Beef adalah menjadi perusahaan yang tangguh untuk memimpin pasar industri peternakan di Indonesia serta menginspirasi seluruh *stakeholders*. Misi PT Indo Prima Beef adalah:

a. Mewujudkan kepuasan pelanggan dengan kualitas produk yang baik melalui manajemen sumber daya manusia yang andal.
b. Tumbuh bersama karyawan, lingkungan, dan pelanggan menjadi ekosistem ekonomi yang sehat dan berkelanjutan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (satuan kerja) dan hubungan antar bagian-bagiannya, serta ada dalam suatu organisasi dimana kegiatan operasional ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Suatu struktur organisasi menunjukkan bagaimana fungsi atau kegiatan, pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan (terpadu).

Struktur oraganisasi PT Indo Prima Beef berbentuk lini, yaiut suatu bentuk organisasi dimana pelimpahan wewenang langsung secara vertical dan sepenuhnya dari kepemimpinan terhadap bawahannya. PT Indo Prima Beef dipimpin oleh direktur. Dibawah pimpinan terdapat *manager area* dan *manager finance accounting*. *Manager area* membawahi *feedlot, feeding,* QC, *Animal Walfare* (AW) dan kesehatan hewan/*breeding. purchasing*, HRD, dan *marketing*. *Manager finance/accounting* membawahi *accounting, staff* pajak dan kasir. Struktur organisasi PT Indo Prima Beef dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Struktur organisasi PT Indo Prima Beef, 2023
Sumber: PT Indo Prima Beef, 2023

4. Lokasi Perusahaan

Pemilihan lokasi untuk sapi potong merupakan hal yang perlu diperhatikan. Lokasi peternakan ideal akan membuat hewan tetap nyaman di kandang dan memaksimalkan produktivitasnya. Dalam pembangunan kandang atau perkandangan, diperlukan perencanaan yang matang. Perencanaan tersebut harus memperhatikan syarat-syarat yang harus dipenuhi dari pembangunan rumah kandang. Kandang dengan persyaratan akan meningkatkan perkembangbiakan, karena semakin baik persyaratan kandang maka semakin sehat hewan tersebut (Purbowati dan Rianto, 2010). Hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam memilih dan menentukan lokasi peternakan antara lain letak topografi dan geografi, ketersediaan tenaga kerja, ketersediaan bahan pakan, sumber air, transportasi dan ketersediaan pedet bakalan (Santosa, 2000).

PT Indo Prima Beef terletak di Dusun Adirejo Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Dusun ini berbatasan dengan Desa Yukum Jaya di sebelah utara, berbatasan dengan Desa Indra Putra Subing di sebelah timur, berbatasan dengan Desa Seputih Jaya di sebelah selatan, dan bersebelahan dengan Desa Bandar Jaya di sebelah barat. Jarak antara PT IPB dengan jalan raya adalah 2 km, sehingga menjadikan lokasi perusahaan menjadi lokasi yang strategis karena mempermudah dalam melakukan penyediaan sarana produksi, pendistribusian, dan pemasaran. Lokasi PT Indo Prima Beef juga tidak terlalu jauh dari Pelabuhan Panjang, sehingga mempermudah transportasi dalam melakukan penerimaan sapi potong impor dan pengiriman sapi ke kota-kota lain.

Luas PT Indo Prima Beef adalah 3,25 ha, yang dialokasikan menjadi perkantoran, mess, gudang pakan, 14 kandang yang terdiri dari kandang breeding, kandang isolasi, dan kandang penggemukan, instalasi karantina hewan, tempat penampungan dan pengolahan limbah padat dan cair, taman, serta lahan hijauan. Jarak lokasi peternakan dengan pemukiman penduduk yaitu 20-100 meter dengan batas pagar berupa tembok setinggi 3 m. Hal ini

tidak sesuai dengan surat keputusan Direktorat Jendral Peternakan No. 776 tahun 1982 mengenai jarak lokasi kandang sekurang-kurangnya adalah 250 m dari pemukiman penduduk. Jarak satu kandang dengan kandang lainnya adalah 50 m.

5. Ketenagakerjaan

PT Indo Prima Beef memiliki tenaga kerja sebanyak 87 orang yang terdiri dari tenaga kerja tetap sebanyak 35 orang, tenaga kerja harian lepas sebanyak 43 orang, dan borongan sebanyak 9 orang. Tenaga kerja tetap adalah tenaga kerja yang memiliki pangkat, golongan, dan gaji sesuai dengan jabatannya. Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang digaji sesuai dengan jumlah hari kerja. Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan berdasarkan volume pekerjaan atau satuan hasil kerja (PT Indo Prima Beef, 2023)

Tenaga kerja harian lepas melakukan kegiatan rutin yaitu memberi pakan sapi dan membersihkan kandang. Pemberian pakan sapi dilakukan sebanyak dua kali sehari, yaitu pada pagi hari dan siang hari. Selain memberi pakan sapi tenaga kerja harian lepas juga membolak-balikkan pakan di kandang. Pekerjaan membersihkan kandang dilakukan dua kali sehari, yaitu sebelum memberi pakan pada pagi hari dan setelah memberikan pakan pada sore hari. Kegiatan pembersihan kandang sapi diantaranya seperti membersihkan kotoran sapi di kandang dan membersihkan bak minum sapi. Setiap tenaga kerja harian lepas bekerja selama enam hari setiap minggunya dan masing-masing tenaga kerja harian lepas mendapatkan satu hari libur setiap minggunya secara bergantian (PT Indo Prima Beef, 2023).

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef tahun 2023 adalah sebesar 0,15545 kilogram per jam kerja setara pria dan termasuk kategori produktivitas tinggi.

2. Faktor-faktor yang nyata memengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef adalah umur, pendidikan, penghasilan (gaji dan insentif) dan masa kerja, sedangkan status gizi, motivasi, dan suku tidak nyata berpengaruh.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini adalah:

1. Produktivitas tenaga kerja harian lepas PT Indo Prima Beef sudah masuk kategori tinggi, tetapi cenderung mendekati kategori sedang, sehingga masih perlu ditingkatkan lagi agar produktivitas tenaga kerja harian lepas dapat lebih tinggi. Dari hasil dan pembahasan diketahui masa kerja nyata berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja harian lepas, sehingga diharapkan PT Indo Prima Beef mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja harian lepas dengan merekrut orang-orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja di bidang peternakan.

2. Produktivitas pada penelitian ini menggunakan metode perbandingan antara pertambahan berat badan dengan total curahan jam kerja. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode analisis produktivitas tenaga kerja yang berbeda, sesuai dengan teori yang ada. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan pendekatan secara pribadi untuk memperoleh informasi data yang ada pada perusahaan sehingga data yang terkumpul lebih lengkap.

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 Mudiartha,.2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Pertam*a. Graha Ilmu Yogyakarta.

Badan Pusat Statistik. 2022. *Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Provinsi Lampung 2021*. BPS. Lampung.

Badan Pusat Statistik. 2022. *Jumlah Tenaga Kerja Subsektor Peternakan di Indonesia 2021*. BPS.

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. 2022. *Data Sapi Potong Provinsi Lampung Tahun 2021*. BPS Lampung.

Ghozali, I. 2002. *Aplikasi Analisis Multi Variat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Gujarati, Damodar. 2007. *Ekonometrika Terapan*. BPFE.Yogyakarta

Fikar, S. dan Ruhyadi. 2010. *Buku Pintar dan Bisnis Ternak Sapi Potong*. Agromedia Pustaka. Jakarta.

Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta.

Hanifah, Sayekti, Nugraha. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Biografis, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Operator Proses Pt. Sugar Labinta Lampung Selatan. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*.

Hastang, dan A. Asnawi. 2014. Analisis Keuntungan Peternak Sapi Potong Berbasis Peternakan Rakyat di Kabupaten Bone. J*urnal Ilmu dan Industri Peternakan*. 1(1):240-252.

Hasibuan, Malayu.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Husein, Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Juandhi. 2019. Pendugaan Body Condition Scoring (BCS) terhadap Bobot Badan, Bobot Karkas, dan Persentase Karkas Sapi Brahman Cross (BX) di RPH Kota Pekanbaru. *Journal of Animal Center*. 1(1):37-45.

Manullang, 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.

Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan. 2022. *Pedoman Umum Peternakan*. Jakarta. Indonesia.

Rahmat dan Harianto, B. 2017. *Membuat Sapi Potong Cepat Gemuk*. Agromedia Pustaka. Jakarta.

Rianto, E dan Purbowati E. 2010. *Panduan Lengkap Sapi Potong*. Penebar Swadaya. Jakarta.

Sagir. 2005. *Kesempatan Kerja, Ketahanan Nasional dan Pembangunan Manusia Seutuhnya*. Bandung : Penerbit Alumni.

Sarma, P.K. 2014. An Agribusiness Development Approach Of Beef Castle In Selected Areas Of Bangladesh. *Journal of the Bangladesh Agricultural University*. 12(2) : 351-358.

Siagian, Sondang P. 2007. *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.

Simamora, Sayekti, Situmorang. Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis.*

Stoner, A,F., 2005. *Human Resources Management*. West Publising Companny. New York

Sugeng, B. 2002. *Sapi Potong*. Penebar Swadaya. 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.

Widarjono, Agus. 2009. *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. Edisi Ketiga. Penerbit Ekonosia. Yogyakarta.

Winaya, K. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Lanjutan): Produktivitas, Pengendalian Mutu Terpadu (Total Quality Control)*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana : Denpasar.