

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA DI PT EASTERN SUMATERA INDONESIA,
KEBUN BUKIT MARADJA ESTATE
(Kabupaten Simalungun)**

Hermanto William¹⁾, HM Mozart B Darus²⁾ dan Emalisa³⁾

¹⁾Alumni Fakultas Pertanian USU

²⁾ dan ³⁾ Staf Pengajar Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian USU

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pola kegiatan panen, produktivitas tenaga kerja, pengaruh faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, umur, dan pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Eastern Sumatera Indonesia, Kebun Bukit Maradja Estate. Metode analisis data dengan menggunakan metode Cobb Douglas untuk menguji pengaruh dan untuk melihat produktivitas dan pola kegiatan panen dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola kegiatan panen dilakukan dengan menggunakan tenaga kerja tambahan, produktivitas tenaga kerja tinggi, faktor yang berpengaruh secara nyata adalah tingkat pendidikan, sedangkan umur dan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan, insentif berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas.

Kata kunci: tenaga kerja, produktivitas, dan insentif

ABSTRACT

The research objective was to determine the pattern of harvest, labor productivity, the influence of factors such as level of education, work experience, age, and the effect of incentives on labor productivity in PT Eastern Sumatra Indonesia, Bukit Maradja Estate. The method of data analysis using Cobb Douglas to examine the effect and to see productivity and harvesting patterns; the result then, reported descriptively. The results showed the harvesting is done by using additional labor and this study identified this habit or a pattern, it is also found that there was higher labor productivity. Factors that influence significantly the level of productivity are not the level of education, age and work experience, it is also found that incentives significantly influence the productivity.

Key words: labor, productivity, and incentives

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kelapa sawit di Indonesia dewasa ini merupakan komoditas primadona; luasnya terus berkembang dan tidak hanya merupakan monopoli perkebunan besar Negara atau perkebunan besar swasta. Saat ini perkebunan rakyat sudah berkembang dengan pesat. Perkebunan kelapa sawit yang semula hanya di Sumatera Utara dan Daerah Istimewa Aceh saat ini sudah berkembang di beberapa provinsi, antara lain: Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu, Riau, Kalimantan, dan Sulawesi. Permintaan minyak kelapa sawit disamping digunakan sebagai bahan mentah industri pangan, juga digunakan sebagai bahan mentah industri non-pangan. Jika dilihat dari biaya produksinya, komoditas kelapa sawit jauh lebih rendah daripada minyak nabati lainnya (Risza, 1994).

Indonesia sebagai Negara agraris memiliki luas perkebunan jutaan hektar dan melibatkan puluhan juta tenaga kerja. Sungguh ironis, kekayaan tersebut belum tergali secara optimal, sehingga masih banyak hal-hal yang harus diperbaiki dalam pengelolaan SDM maupun penyempurnaan tatanan kebijakan dalam pengembangan sektor perkebunan di Indonesia (Ghani, 2003).

Dalam suatu organisasi, baik itu milik pemerintah ataupun swasta selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan untuk mencapainya dibutuhkan faktor-faktor produksi yang memadai. Diantara faktor produksi tersebut, manusia sebagai faktor tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan suatu kerjasama untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa terdiri dari berbagai faktor seperti, tenaga kerja, tanah, modal termasuk mesin, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik, kemajuan teknologi, dan lain-lain. Namun diantara semua faktor produksi tersebut, sumber daya manusia memegang peranan utama dalam peningkatan produksi, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya adalah hasil karya manusia (Suryanto, 2008).

Sumber daya manusia, modal, dan teknologi menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Penggunaan sumber daya manusia, modal, dan teknologi secara ekstensif telah banyak ditinggalkan orang. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan ketrampilan

organisasioris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah (Sinungan, 1995).

Melihat kenyataan yang ada bahwa tenaga kerja melalui segala bentuknya, potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan dan sekaligus menjadi kunci kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, tenaga kerja menjadi sangat penting bagi usaha tersebut sehingga harus diperhatikan segala faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (Sinungan, 1995).

Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pola kegiatan panen oleh tenaga kerja karyawan panen di PT Eastern Sumatera Indonesia?
2. Bagaimana produktivitas tenaga kerja karyawan panen di PT Eastern Sumatera Indonesia?
3. Apakah faktor-faktor (tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan umur) mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan panen di PT Eastern Sumatera Indonesia secara signifikan?
4. Apakah insentif mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan panen di PT Eastern Sumatera Indonesia secara signifikan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pola kegiatan panen oleh tenaga kerja karyawan panen di PT Eastern Sumatera Indonesia.
2. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja karyawan panen di PT Eastern Sumatera Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor (tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan umur) terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan panen di PT Eastern Sumatera Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan panen di PT Eastern Sumatera Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel Penelitian

Sampel merupakan tenaga kerja karyawan panen di PT Eastern Sumatera Indonesia. Penelitian dilakukan secara metode Simple Random Sampling, yaitu semua unsur dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel, yang dipilih secara acak, yang diambil sebanyak 48 sampel dari jumlah seluruh populasi yang dapat dilihat pada Tabel 1. Penetapan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Sevilla, 1993).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presisi 10% (0,1)

Tabel 1. Sampel Penelitian

Keterangan	Populasi	Sampel
Tenaga kerja karyawan panen	90	48

Metode Analisis Data

Masalah (1) dan (2) dianalisis dengan menggunakan analisa deskriptif yaitu dengan mengamati tingkat produktivitas tenaga kerja karyawan panen dalam kurun waktu satu tahun (Agustus 2011- Juli 2012) dan membandingkan hasil panen tenaga kerja karyawan panen dengan standar borong panen yang telah ditetapkan perusahaan dan pola kegiatan panen. Untuk masalah (3) dan (4) dianalisis dengan menggunakan model persamaan Cobb Douglas, secara sistematis dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a \cdot X_1^{b_1} \cdot X_2^{b_2} \cdot X_3^{b_3} \cdot X_4^{b_4}$$

Kemudian dengan menggunakan sifat-sifat logaritma natural persamaan diatas:

$$\ln Y = \ln a + b_1 \ln X_1 + b_2 \ln X_2 + b_3 \ln X_3 + b_4 \ln X_4$$

Dimana:

Y = Produktivitas (kg/bulan)

a = Intercept atau konstanta

b₁, b₂, ... = Koefisien regresi

- X₁ = Tingkat pendidikan (tahun)
 X₂ = Pengalaman kerja (tahun)
 X₃ = Umur (tahun)
 X₄ = Insentif (Rp/Bulan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola Kegiatan Panen Tenaga Kerja

Dalam pola kegiatan panen, pada umumnya tenaga kerja karyawan panen dibantu oleh tenaga kerja tambahan dalam proses pemanenan, baik itu oleh keluarga maupun dari luar keluarga. Tujuannya ialah dapat mencapai standar borong yang telah ditetapkan perusahaan, selain itu memperoleh tambahan pendapatan berupa insentif atas hasil panen yang lebih besar dari standar borong panen.

Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja karyawan panen dinyatakan dalam satuan hasil kerja/hari kerja/tenaga kerja (kg/bulan/tk). Data produktivitas yang diambil adalah data produktivitas tenaga kerja karyawan panen dalam kurun waktu setahun mulai dari Agustus 2011- Juli 2012. Pada Tabel 2 dapat dilihat perbandingan produktivitas tenaga kerja karyawan panen dalam dan standar borong aktual panen yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat dilihat bagaimana produktivitas tenaga kerja karyawan panen.

Tabel 2. Produktivitas Tenaga Kerja karyawan panen dalam kg/bln/tk dan Rp/tahun/tk

No.	Keterangan	Produktivitas			
		Per bulan		Per tahun(Agt'11-Jul'12)	
		Kg/bln/tk	Rp/bln/tk	Kg/thn/tk	Rp/thn/tk
1.	Karyawan Panen	51.812	2.566.794	621.745	30.801.528
2.	Standar perusahaan	25.092	1.213.000	301.101	14.556.000
3.	Perbandingan	2,06	2,06	2,06	2,06

Perusahaan mempunyai standar dalam hal produktivitas tenaga kerja karyawan panen, standar borong panen aktual yaitu sebesar 25.092 kg/bulan atau 301.101 kg/tahun. Pada Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa produktivitas tenaga kerja

karyawan panen di daerah penelitian sebesar 51.812 kg/bulan atau sekitar 621.745 kg/tahun. Dilihat dari rata-rata produktivitas tenaga kerja karyawan panen di PT Eastern Sumatera Indonesia, hasilnya berada jauh di atas standar borong aktual perusahaan yang mencapai dua kali lipat lebih, dengan perbandingan 1:2,06 , atau sekitar 2,06 kali lebih banyak dari standar borong aktual yang telah ditentukan perusahaan. Tenaga kerja karyawan panen yang dapat mencapai standar borong (25.092 kg/bln), akan diberikan gaji pokok sebesar Rp 1.213.000/bulan, Dari Tabel 2, dapat kita lihat rata-rata panen yang didapat tenaga kerja karyawan panen adalah 51.812 kg/bulan, dengan hasil panen tersebut, tenaga kerja karyawan panen mendapatkan upah sebesar Rp. 2.566.794/bulan.

Bisa disimpulkan bahwa dari angka di atas menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja karyawan panen di PT Eastern Sumatera Indonesia tinggi, yakni mencapai standar yang ditentukan oleh perusahaan, bahkan melampaui standar yang telah ditentukan. Hal ini terjadi dikarenakan, adanya motivasi tenaga kerja yang ingin mendapatkan tambahan pendapatan, berupa insentif yang diberikan perusahaan untuk hasil panen yang melebihi dari standar borong.

Analisis Pengaruh Faktor Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Umur, dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di PT Eastern Sumatera Indonesia diuji dengan menggunakan metode Cobb Douglas. Di dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel terikat (Y) adalah produktivitas tenaga kerja (Kg/ Bulan) dan sebagai variabel bebas adalah: Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Umur (X_3), dan Insentif (X_4).

Pada Tabel 3 dapat dilihat nilai koefisien dari masing-masing variabel yang berarti bahwa peningkatan tingkat pendidikan (X_1) sebesar 1 % dan variabel lainnya tetap, maka terjadi penambahan produktivitas (Y) sebesar 0,189 % . Peningkatan pengalaman kerja (X_2) sebesar 1 % dan variabel lainnya tetap, maka terjadi penambahan produktivitas (Y) sebesar 0,002 %. Peningkatan umur (X_3) sebesar 1 % dan variabel lainnya tetap, maka terjadi penambahan produktivitas (Y) sebesar 0,023 % . Jika peningkatan insentif (X_4) sebesar 1 % dan variabel lainnya tetap, maka terjadi penambahan produktivitas (Y) sebesar 0,578% .

Tabel 3. Alaisis Regresi Produktivitas Tenaga Kerja.

No.	Variabel	Koefisien	Sig uji-t
1	Konstanta	2,214	
2	Tingkat Pendidikan	0,189	0,019
3	Pengalaman Kerja	0,002	0,969
4	Umur	0,023	0,894
5	Insentif	0,578	0,000
Adj R Square			0,841
Signifikansi f			0,000

Dari hasil persamaan regresi faktor- faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di PT Eastern Sumatera Indonesia adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,214 \cdot X_1^{0,189} \cdot X_2^{0,002} \cdot X_3^{0,023} \cdot X_4^{0,578}$$

Kemudian dengan menggunakan sifat-sifat logaritma natural persamaan diatas:

$$\ln Y = \ln 2,214 + 0,189 \ln X_1 + 0,002 \ln X_2 + 0,023 \ln X_3 + 0,578 \ln X_4$$

Dimana:

Y = Produktivitas (kg/bulan)

X₁ = Tingkat pendidikan (tahun)

X₂ = Pengalaman kerja (tahun)

X₃ = Umur (tahun)

X₄ = Insentif (Rp/Bulan)

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (R- Square) adalah sebesar 0.841. Artinya, sebesar 84,1 % variasi variabel terikat (produktivitas tenaga kerja) dapat dijelaskan oleh variabel- variabel bebas (tingkat pendidikan, pengalaman kerja, umur, dan insentif), sedangkan sisanya sebesar 15,9 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan uji F yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi F_{hitung} adalah sebesar $(0,000) \leq \alpha = 0,05$, tolak H_1 ;terima H_0 , artinya variabel bebas secara serempak berpengaruh terhadap variabel terikat. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model yakni tingkat pendidikan, pengalaman kerja, umur, dan insentif secara serempak memiliki pengaruh yang nyata/signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Tenaga Kerja.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan uji t yang dilakukan, maka dapat dilihat bahwa koefisien X_1 signifikan (signifikansi sebesar $0,019 \leq \alpha = 0,05$), tolak H_1 ; terima H_0 . Secara parsial, variabel variabel tingkat pendidikan (X_1) memiliki pengaruh yang nyata/ signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja(Y), dengan tingkat signifikansi sebesar $0,019 \leq \alpha = 0,05$. Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan formal dan pendidikan non formal yang dimiliki oleh seseorang juga dapat mempunyai pengaruh terhadap manajemen waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan uji t yang dilakukan, maka dapat dilihat bahwa koefisien X_2 signifikan (signifikansi sebesar $0,969 > \alpha = 0,05$), tolak H_0 ; terima H_1 . Dimana secara parsial, tidak terdapat pengaruh yang nyata/ signifikan antara variabel Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dapat dilihat dari diperolehnya tingkat signifikansi $0,969 > \alpha = 0,05$. Karyawan yang sudah mempunyai pengalaman, lebih mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang tinggi. Dengan keterampilan yang tinggi, diharapkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

Pengaruh Umur terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Berdasarkan uji t yang dilakukan, maka dapat dilihat bahwa koefisien X_3 tidak signifikan (signifikansi sebesar $0,894 > \alpha = 0,05$), tolak H_0 ; terima H_1 . Dimana secara parsial, tidak terdapat pengaruh yang nyata/ signifikan antara variabel Umur (X_3) terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dapat dilihat dari diperolehnya tingkat signifikansi $0,894 > \alpha = 0,05$. Karyawan panen yang berusia lanjut tidak mempunyai kekuatan/tenaga dalam mengusahakan kegiatan panennya sehingga hanya mampu mengusahakan dalam skala kecil. Usia tenaga kerja yang produktif berumur 15-64 tahun, sedangkan usia 65 tahun ke atas sudah digolongkan usia lanjut.

Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan uji t yang dilakukan, maka dapat dilihat bahwa koefisien X_4 signifikan (signifikansi sebesar $0,000 \leq \alpha = 0,05$), tolak H_1 ; terima H_0 . Secara parsial, variabel variabel tingkat pendidikan (X_4) memiliki pengaruh yang nyata/signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja(Y), dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq \alpha = 0,05$. Artinya insentif berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja di PT Eastern Sumatera Indonesia. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa pemberian insentif akan menjamin berhasilnya kenaikan produktivitas dari tenaga kerja karyawan panen, dengan adanya insentif, terlihat hasil produktivitas karyawan panen mencapai 2 kali lipat dari standar borong panen yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Insentif dapat mendongkrak semangat para tenaga kerja karyawan panen dalam meningkatkan hasil panen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat produktivitas tenaga kerja karyawan panen di PT Eastern Sumatera Indonesia mencapi standar yang telah ditentukan perusahaan, bahkan melebihi 2,06 kali lipat dari standar, yaitu 51.812 kg/bulan/tk:25.092 kg/bulan/tk.
2. Pola kegiatan panen: tenaga kerja karyawan panen dalam bekerja dibantu oleh tenaga kerja tambahan, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar keluarga yang hampir terjadi setiap hari.
3. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja secara signifikan adalah tingkat pendidikan, sedangkan faktor pengalaman kerja dan umur tidak berpengaruh secara signifikan.
4. Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya, peneliti yang telah meneliti langsung ke lapangan memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada perusahaan: mengadakan peningkatan pendidikan kepada para tenaga kerja karyawan panen.

2. Kepada peneliti selanjutnya: perlu mengkaji lebih dalam lagi tentang pengaruh faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan panen yang belum diuji dalam penelitian ini antara lain seperti faktor modal, metode, lingkungan kerja, dll. Dan diharapkan dapat membandingkan dengan perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Basyar, A.H. 1999. Perkebunan Kelapa Sawit. Jakarta: E-law & Ce-PAS.
- Ghani, A, 2003. Sumber Daya Manusia Perkebunan; Dalam Perspektif. Jakarta: Ghalila Indonesia.
- Mulyono, M. 1993. Penerapan Produktivitas dalam Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panggabean, MS. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalila Indonesia.
- Risza S.1994. Kelapa Sawit Upaya peningkatan produktivitas. Yogyakarta : Kanisius.
- Sevilla, C.G dkk., 1993. Pengantar Metode Penelitian. Jakarta: UI-Press.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. YKPN, Jakarta
- Simanjuntak, S. 2007. Pengelolaan Perkebunan. FP-USU
- Sinungan, M. 1995. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.