

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA DI KEBUN KELAPA SAWIT
(Studi Kasus Di PT. Lambang Sawit Perkasa, Desa Ringin Sari, Kecamatan Banjar Margo, Kabupaten Tulang Bawang, Provinsi Lampung)**

Febriana Atika Sari¹, Istiti Purwandari², Rupiati Martini²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1. Menganalisa karakteristik tenaga kerja wanita pada perkebunan kelapa sawit di PT. Lambang Jaya. 2. Menganalisis produktivitas tenaga kerja wanita di PT. Lambang Jaya. Metode dasar penelitian ini analisis deskriptif. Metode pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana (random sampling) sebanyak 40 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Karakteristik yang mempengaruhi produktivitas adalah umur tenaga kerja wanita dengan rata – rata 41 tahun, jumlah tanggungan keluarga dengan rata – rata 3 orang, lama kerja karyawan dengan rata – rata 10 tahun, motivasi kerja dengan rata – rata tinggi, asal karyawan dengan rata – rata berasal dari lokal, dan pendidikan terakhir dengan rata – rata dari pendidikan SD dan. 2. Produktivitas tenaga kerja wanita pemeliharaan dalam 1 bulan dengan rata – rata Rp 874.380. 3. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pemeliharaan adalah umur, jumlah tanggungan keluarga, lama kerja, motivasi kerja, dan pendidikan terakhir.

Kata kunci : Perkebunan Kelapa Sawit, Produktivitas, Wanita

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi jangka panjang tidak selalu harus diarahkan pada sektor industri, tetapi dapat juga diarahkan pada sektor lain, seperti sektor pertanian dan sektor jasa yang meliputi perdagangan, transportasi, komunikasi, perbankan, dan lain – lain. Pembangunan jangka panjang secara terpadu akan mengembangkan sumber daya yang dapat terbarui (*renewable resources*) melalui sektor pertanian, sektor (agro)industri, sektor perdagangan dan sektor jasa pendukung dalam kerangka pembangunan modal insani (*human capital*) Indonesia yang seluas – luasnya. Perkembangan kelapa sawit merupakan salah satu pondasi bagi tumbuh dan berkembangnya sistem agribisnis kelapa sawit. Kelapa sawit merupakan tanaman yang paling produktif dengan produksi minyak per ha yang paling tinggi dari seluruh tanaman penghasil minyak nabati lainnya. Kelapa sawit bukanlah tanaman asli di Indonesia dan baru ditanam secara komersial pada tahun 1911. Istilah kelapa mungkin dimaksud sebagai istilah umum untuk jenis palm.

Pengembangan komoditas ekspor kelapa sawit terus meningkat dari tahun ke tahun, terlihat dari rata-rata laju pertumbuhan luas areal kelapa sawit selama 2004 - 2014 sebesar 7,67%, sedangkan produksi kelapa sawit meningkat rata-rata 11,09% per tahun. Peningkatan luas areal tersebut disebabkan oleh harga CPO yang relatif stabil di pasar internasional dan memberikan pendapatan produsen, khususnya petani yang cukup menguntungkan. Berdasarkan buku statistik komoditas kelapa sawit terbitan Ditjen Perkebunan, pada Tahun 2014 luas areal kelapa sawit mencapai 10,9 juta Ha dengan produksi 29,3 juta ton CPO. Luas areal menurut status pengusahaannya milik rakyat (Perkebunan Rakyat) seluas 4,55 juta Ha atau 41,55% dari total luas areal, milik negara (PTPN) seluas 0,75 juta Ha atau 6,83% dari total luas areal, milik swasta seluas 5,66 juta Ha atau 51,62%, swasta terbagi menjadi 2 (dua) yaitu swasta asing seluas 0,17 juta Ha atau 1,54% dan sisanya lokal. (Ditjenbun, 2014).

Kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkebunan yang mempunyai peran

penting bagi subsektor perkebunan. Pengembangan kelapa sawit antara lain memberi manfaat dalam peningkatan pendapatan petani dan masyarakat, produksi yang menjadi bahan baku industri pengolahan yang menciptakan nilai tambah di dalam negeri, ekspor CPO yang menghasilkan devisa dan menyediakan kesempatan kerja. Produksi kelapa sawit pada Tahun 2014 diperkirakan akan mencapai 29,34 juta ton dengan produktivitas rata-rata sebesar 3,568 Kg/Ha/Th. Perkebunan kelapa sawit milik rakyat menghasilkan CPO sebesar 10,68 juta ton, milik negara menghasilkan CPO sebesar 2,16 juta ton, dan swasta menyumbang produksi CPO sebesar 16,5 juta ton. Laju pertumbuhan rata-rata volume ekspor kelapa sawit khususnya CPO selama 2003-2013 sebesar 12,94% per tahun dengan peningkatan nilai ekspor rata-rata 25,76% per tahun. Realisasi ekspor komoditas kelapa sawit tahun 2013 telah mencapai volume 20,58 juta ton (minyak sawit/CPO dan minyak sawit lainnya) dengan nilai US \$15,84 milyar. Volume ekspor komoditas kelapa sawit sampai dengan bulan September 2014 mencapai 15,96 juta ton dengan nilai sebesar 12,75 juta US\$. Hal ini mengalami kenaikan sebesar 7,59% jika dibandingkan dengan volume ekspor sampai dengan september 2013 sebesar 14,831 juta ton. Neraca perdagangan untuk komoditas kelapa sawit tahun 2013 telah mencapai US \$19,34 milyar. (Ditjenbun, 2014).

Sesuai dengan data diatas menunjukkan adanya perkembangan perkebunan di Indonesia yang sangat signifikan dari tahun ke tahun. Perkembangan tersebut menyerap tenaga kerja laki-laki maupun perempuan. Pada dasarnya wanita yang bekerja tetaplah seorang pengurus rumah tangga. Sayogyo (1985) menjelaskan bahwa peranan wanita bersifat normatif dengan melakukan seluruh pekerjaan rumah tangga sekaligus dibidang ekonomi rumah tangga. Posisi wanita tidak bisa dikesampingkan sebagai pencari nafkah. Peluang kerja wanita di perkebunan kelapa sawit hampir sejajar dengan pria, sehingga memungkinkan bagi wanita untuk berprestasi sama dengan pria bahkan lebih baik karena karakteristik wanita yang khas seperti

pendidikan, keahlian, kreatifitas dan semangat kerja. Wanita yang bekerja di perkebunan kelapa sawit dipekerjakan sebagai karyawan tetap seperti staff accounting, kassi, krani, guru pengajar, sedangkan untuk tenaga lapangan wanita dipekerjakan pada kegiatan pembibitan, pembuatan piringan, pembersihan gulma, pemupukan, penyemprotan gulma, mengayak, menjemur media tanah, mengisi polybag dengan media tanah, menanam kecambah kelapa sawit dalam polybag, dan menyiram bibit kelapa sawit. Di perkebunan kelapa sawit peran tenaga kerja wanita sangat dipengaruhi oleh produktivitas yang di hasilkan. Produktivitas tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor.

Anoraga (1998:56) berpendapat bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan pengembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan organisasi/perusahaan, merasa terlibat dengan kegiatan – kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan – persoalan pribadi, kesetiaan impinan/kepala perusahaan pada diri karyawan dan disiplin kerja yang keras.

METODE PENELITIAN

A. Metode Dasar

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yaitu berupaya memberikan gambaran mengenai keadaan objek atau permasalahan yang akan diteliti berdasarkan fakta-fakta yang ada (Soetomo, 2008). Pada penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan kuisisioner yang disebarkan kepada responden, yaitu tenaga kerja wanita di perkebunan PT. Lambang Sawit Perkasa.

B. Metode Penentuan Lokasi

Penelitian dilakukan di PT. Lambang Sawit Perkasa, Desa Ringin Sari, Kecamatan Banjar Margo, Kabupaten Tulang Bawang, Provinsi Lampung. Waktu penelitian dilakukan pada bulan juni 2016. Penelitian saya menggunakan

Purposive Sampling dengan memilih lokasi di devisi 2 blok C8, C9, C10, dan C11.

C. Metode Penentuan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara sengaja (*Purposive Sampling*) sebanyak 40 sampel.

D. Jenis Data yang Diambil

1. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari PT. Lambang Sawit Perkasa.

2. Data Primer

Data primer yaitu data yang berasal dari kuesioner dengan teknik wawancara langsung koresponden.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Teknik Interview (Wawancara)

Cara ini digunakan untuk memperoleh data primer. Pelaksanaan penggunaan data ini dengan wawancara langsung kepada responden berdasarkan susunan pertanyaan atau kuisisioner yang telah dipersiapkan sebelumnya dan pertanyaan tersebut mengacu pada penelitian.

2. Teknis Pencatatan (Pendataan)

Cara ini digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder. Pelaksanaannya data dicari dan dikumpulkan dengan catatan yang berasal dari sampel tenaga akerja wanita.

3. Teknis Observasi

Cara ini digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder. Pelaksanaannya data dicari dan dikumpulkan dengan catatan yang berasal dari sampel tenaga kerja wanita.

F. Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

1. Produktifitas tenaga kerja merupakan ukuran seberapa besar produksi yang didapatkan (diukur dalam Rp/Bulan)

2. Usia adalah perhitungan usia yang dimulai dari saat kelahiran seseorang

sampai dengan sekarang ini. (diukur dalam tahun)

3. Jumlah tanggungan keluarga merupakan seberapa banyak tanggungan yang ada dalam satu keluarga seorang tenaga kerja (diukur dalam orang)

4. Lama kerja merupakan lamanya seorang tenaga kerja yang bekerja di perkebunan dan di ukur dari waktu kerja sampai saat ini. (diukur dalam tahun).

5. Asal karyawan merupakan tempat lahir dan atau tempat tinggal dimana para karyawan itu berasal (dilihat dari lokal atau daerah).

6. Pendidikan terakhir adalah pendidikan yang di enyam oleh tenaga kerja wanita (dilihat dari tidak sekolah, SD, dan SMP).

7. Motivasi kerja merupakan dorongan tenaga kerja yang menentukan sikap dan kemauan (diukur dalam nilai, 3 = Tinggi, 2 = Sedang, 1 = Rendah).

G. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui penerapan pengembangan sumber daya manusia di perkebunan kelapa sawit dapat dianalisis dengan menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data sekunder yang bersifat angka-angka dan diperoleh pada saat penelitian. Sedangkan data kualitatif yaitu data yang bukan bersifat angka tetapi dengan menggunakan klasifikasi-klasifikasi yang kemudian dijelaskan dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan suatu keadaan atau fenomena yang dilukiskan dengan kata-kata sesuai dengan informasi dilapangan.

Metode yang digunakan untuk menduga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita adalah dengan menggunakan skala likert dan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

1. Skala Likert

Menentukan skor motivasi kerja pada tenaga kerja wanita di kebun kelapa sawit, dengan jumlah

responden 40 orang untuk 4 blok pada divisi 2. Penentuan skor motivasi kerja ditentukan dari 15 pernyataan, dalam setiap pernyataan jika memilih SS (sangat setuju) skornya 3, jika memilih KS (kurang setuju) skornya 2, dan jika memilih TS (tidak setuju) skornya 1.

- a) Option A pada kuisioner diberi nilai 3, option B diberi nilai 2, option C diberi nilai 1.
- b) Penetapan interval skala
 $= ((\text{jumlah seluruh pertanyaan} \times \text{nilai tertinggi}) - (\text{jumlah seluruh pertanyaan} \times \text{nilai terendah})) : 3$
 $= ((15 \times 3) - (15 \times 1)) : 3$
 $= (45 - 15) : 3$
 $= 30 : 3$
 $= 10$
- c) Penarikan kesimpulan
 - 1) Tingkat motivasi kerja terhadap karyawan perawatan skor tinggi 45 – 35
 - 2) Tingkat motivasi kerja terhadap karyawan perawatan skor sedang 25 – 35
 - 3) Tingkat motivasi kerja terhadap karyawan perawatan skor rendah 15 – 25

2. Regresi Linear Berganda

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas tenaga kerja wanita (Rp/bulan)

X1 = Usia (tahun)

X2 = jumlah tanggungan keluarga (orang)

X3 = Lama kerja (tahun)

X4 = Motivasi kerja (nilai 3 = Tinggi, 2 = Sedang, 3 = Rendah)

X5 = Asal Karyawan (lokal/daerah)

X6 = Pendidikan Terakhir (tidak sekolah, SD, dan SMP)

B0 = *Intercept* (konstan)

e = *error* (kesalahan)

Rumus tersebut kemudian di uji secara statistik yang meliputi uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji T.

1. Uji koefisien determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk

mencari pengaruh variable yang dijelaskan. Nilai R^2 berkisar nol sampai dengan satu nilai R^2 sama dengan nol menunjukkan bahwa model tersebut tidak memberikan penjelasan apapun tentang variasi dalam variabel tak bebas. Dan R^2 sama dengan satu menunjukkan bahwa semua variasi diterangkan oleh variabel – variabel bebas tersebut.

Nilai R^2 dapat dicari dengan rumus :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan :

ESS = *Explained Sum Of Square* (jumlah kuadrat yang dijelaskan = X^2)

TSS = *Total Sum Of Square* (jumlah kuadrat total = Y^2)

2. Uji F

Digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tak bebas. Digunakan rumus sebagai berikut :

$$F \text{ hitung} = \frac{ESS/k-1}{RSS/n-1}$$

Keterangan :

RSS = *Residual Sum Of Square* (jumlah kuadrat residu)

N = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

F table = f (α ; k – 1 ; n – 1)

Hipotesis yang akan diuji :

Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$

Ha : $b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 \neq 0$

Kriteria pengujian :

- Jika F hitung \leq F table, maka Ho diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh nyata terhadap variabel tak bebas.
- Jika F hitung \geq F table, maka Ho ditolak. Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel tak bebas.

3. Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel tak bebas. Secara sistematis dirumuskan sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi variabel – i

$se(b_i)$ = standar deviasi variabel – i

I = 1,2,...,5

$t \text{ table} = t(\alpha ; n - k)$

Hipotesis yang akan diuji ;

H_o : $b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$

H_a : $b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 \neq 0$

Kriteria pengujian :

- Juka $t \text{ hitung} \leq t \text{ table}$, maka H_o di terima. Artinya tidak ada pengaruh nyata dari variabel bebas secara individu terhadap variabel tak bebas.
- Juka $t \text{ hitung} \geq t \text{ table}$, maka H_o ditolak. Artinya ada pengaruh nyata dari variabel bebas secara individu terhadap variabel tak bebas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Tenaga Kerja Wanita

Identitas responden diperlukan dalam penelitian ini untuk mengetahui latar belakang dan kondisi sosial ekonomi responden. Dalam penelitian ini jumlah sampel responden adalah 40 orang. Identitas responden yang menjadi sampel dirincikan sebagai berikut :

1. Umur Responden

Dari pengamatan sebanyak 40 orang responden yang berada di PT. Lambang Sawit Perkasa, umur dari tenaga kerja di kegiatan perawatan kelapa sawit khususnya di dongkel anak kayu (DAK) cukup beragam, dengan kisaran 20 – 75 tahun.

Tabel 5.1. Rata – rata Umur Tenaga Kerja Wanita.

No	Keterangan (umur)	Jumlah (orang)	Presentasi (%)
1	20 – 37	16	40,00
2	38 – 55	20	50,00
3	56 – 75	4	10,00
Jumlah		40	100,00
Rata – rata		41	

Sumber : Analisis Data Primer 2016

Pada Tabel 5.1. Menyatakan bahwa usia tenaga kerja wanita di kegiatan perawatan kelapa sawit khususnya DAK antara umur 20 – 37 berjumlah 16 orang dengan persentase 40%, yang berumur 38 – 55 berjumlah 20 orang dengan persentase 50%, dan yang berumur 56 – 75 berjumlah 4 orang dengan persentase 10%. Dari hasil analisis yang di dapat, umur tenaga kerja wanita di bagian perawatan kelapa sawit yang berada di PT. Lambang Sawit Perkasa yang

sangat dominasi yaitu umur 38 – 55 tahun.

2. Jumlah Tanggungan Keluarga

Jika mengacu pada faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, maka jumlah tanggungan keluarga menjadi salah satu bagian dari hal tersebut. Besarnya jumlah tanggungan keluarga yang akan menggunakan jumlah pendapatan, akan mengakibatkan rendahnya tingkat konsumsi.

Tabel 5.2. Rata – rata Jumlah Tanggungan Keluarga Tenaga Kerja Wanita.

No	Jumlah Tanggungan Keluarga (orang)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	2	11	27,50
2	3	15	37,50
3	4	10	25,00
4	5	3	7,50
5	7	1	2,50
Jumlah		40	100,00
Rata – rata		3	

Sumber : Analisis Data Primer 2016

Rata – rata jumlah tanggungan keluarga tenaga kerja wanita di perawatan berjumlah 3 orang sebanyak 15 responden dengan presentasi 37,5%. Suami para tenaga kerja wanita di bagian perawatan biasanya sebagai petani atau buruh. Sedangkan anak dari tanggungan keluarga pekerja wanita di perawatan umumnya sudah menikah, namun ada juga yang membantu orang tuanya mencari tambahan penghasilan, dengan demikian pendapatan keluarga tenaga kerja wanita di bagian perawatan tidak hanya berasal dari

pekerjaan buruh di perkebunan saja, akan tetapi ada pekerjaan sampingan dan juga dari pendapatan suami dan anaknya.

3. Lama Bekerja

Jika dilihat dari faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, maka lama bekerja seorang karyawan juga dapat mendukung adanya suatu kemampuan dari karyawan dalam bekerja. Karena kemampuan pengetahuan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari seberapa lama karyawan itu bekerja dan memahami.

Tabel 5.3. Rata – rata Lama Kerja Tenaga Kerja Wanita.

No	Lama Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	1 – 5	11	27,50
2	6 – 10	15	37,50
3	11 – 15	14	35,00
Jumlah		40	100,00
Rata – rata		10	

Sumber : Analisis Data Primer 2016

Terlihat bahwa pengalaman kerja atau lama kerja tenaga kerja wanita di pemeliharaan dongkel anak kayu yang paling lama adalah 11 – 15 tahun yaitu sebanyak 14 orang dengan presentase 35% dari 40 sampel tenaga kerja wanita di bagian perawatan, dan yang paling sedikit adalah 1 – 5 tahun sebanyak 11 orang tenaga kerja wanita di bagian perawatan. Dan yang pengalaman kerjanya sedang adalah 6 – 10 tahun sebanyak 15 orang. Jadi rata – rata pengalaman atau lama kerja

tenaga kerja wanita di bagian perawatan adalah 10 tahun.

4. Motivasi Kerja

Dalam tabel 5.4 disajikan gambaran tentang motivasi kerja responden tenaga kerja wanita di perawatan kelapa sawit. Motivasi kerja juga dapat di jadikan salah satu faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Dapat dilihat dari nilai motivasi kerja seorang responden, rendah, sedang dan tingginya nilai motivasi kerja karyawan

Tabel 5.4. Rata – rata Motivasi Kerja Tenaga Kerja Wanita.

No	Motivasi Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Rendah	-	-
2	Sedang	12	30,00
3	Tinggi	28	70,00
Jumlah		40	100,00
Rata – rata		28	

Sumber : Analisis Data Primer 2016

Pada tabel 5.4 di atas dapat diamati bahwa motivasi kerja tenaga kerja wanita di pemeliharaan dongkel anak kayu yang mempunyai nilai rendah tidak ada sama sekali, yang mempunyai nilai sedang berjumlah 12 orang, dan yang mempunyai nilai tinggi berjumlah 28 orang. Jadi, motivasi kerja tenaga kerja wanita di pemeliharaan dongkel anak kayu diperoleh dengan nilai motivasi kerja dengan nilai tertinggi sebanyak 28

orang, dan yang memperoleh nilai motivasi dengan nilai sedang sebanyak 12 orang. Maka rata – rata nilai dari motivasi kerja sebanyak 28 orang dilihat dari nilai yang tertinggi.

5. Asal Karyawan

Dari pengamatan sebanyak 40 orang responden, asal karyawan pada tenaga kerja di kegiatan perawatan kelapa sawit sebagian besar dari lokal atau mereka asli dari desa Ringin Sari.

Tabel 5.5. Rata - rata Asal Karyawan Pada Tenaga Kerja Wanita.

No	Asal Karyawan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Pendatang	5	12,50
2	Lokal	35	87,50
Jumlah		40	100,00

Sumber : Analisis Data Primer 2016

Terlihat dalam tabel 5.5 di atas bahwa sebagian besar tenaga kerja wanita di bagian perawatan berasal dari lokal (desa Ringin Sari) dengan jumlah 35 orang, dan 5 orang lainnya berasal dari pendatang.

responden tenaga kerja wanita di perawatan kelapa sawit. Jika melihat tingkat pendidikan responden ini sepintas kita dapat mengetahui kemampuan mereka terhadap masalah – masalah yang berkaitan dengan perkebunan kelapa sawit.

6. Tingkat Pendidikan

Dalam tabel 5.6 disajikan gambaran tentang tingkat pendidikan

Tabel 5.6. Rata – rata Pendidikan Terakhir Tenaga Kerja Wanita.

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Tidak Sekolah	3	7,50
2	SD	32	80,00
3	SMP	5	12,50
Jumlah		40	100,00

Sumber : Analisis Data Primer 2016

Pada Tabel 5.6. Terlihat bahwa pendidikan terakhir tenaga kerja wanita di bagian perawatan kelapa sawit

khususnya dongkel anak kayu masih rendah. Berdasarkan hasil analisis yang didapat, menunjukkan tingkat

pendidikan terbanyak adalah berpendidikan SD sebanyak 32 orang atau sebesar 80%. Hal ini disebabkan keadaan ekonomi yang tidak memungkinkan ataupun orang tua mereka belum sadar akan arti pentingnya pendidikan. Sebagian dari tenaga kerja wanita di kegiatan perawatan masih ada yang tidak pernah duduk di bangku sekolah, namun masih

ada juga yang sudah pernah berada di bangku SMP.

B. Produktifitas Tenaga Kerja Wanita Di Kegiatan Perawatan Kelapa Sawit

1. Produktifitas Menurut Umur

Dari identitas responden yang telah di analisis, maka dapat di hitung dan di ketahui produktifitas responden menurut usia.

Tabel 5.7. Rata – rata Produktifitas Menurut Usia Tenaga Kerja Wanita.

No	Keterangan (umur)	Rata – rata Produktifitas Kerja (Rp/Bln)
1	20 – 37	889.425
2	38 – 55	860.220
3	56 – 75	885.000
Jumlah		2.634.645
Rata – rata		878.215

Sumber : Analisis Data Primer 2016

Dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja wanita di perawatan kelapa sawit yang berumur 20 – 37 tahun mempunyai produktifitas sebesar Rp 889.425, yang berumur 38 – 55 tahun mempunyai produktifitas sebesar Rp 860.220, dan yang berumur 56 – 75 tahun mempunyai produktifitas sebesar Rp 885.000. jadi produktifitas tertinggi dimiliki oleh tenaga kerja wanita di perawatan kelapa sawit yang berumur 20 – 37 tahun yaitu Rp 889.425, dan

produktifitas terendah dimiliki oleh tenaga kerja wanita di perawatan kelapa sawit yang berumur 38 – 55 tahun sebesar Rp 860.220. Rata – rata produktifitas tenaga kerja wanita di perawatan kelapa sawit dalam usia responden sebesar Rp 878.215.

2. Produktifitas Menurut Jumlah Tanggungan Keluarga

Dalam tabel ini akan dilihat produktifitas menurut jumlah tanggungan keluarga tenaga kerja wanita dalam perawatan kelapa sawit.

Tabel 5.8. Rata - rata Produktifitas Menurut Jumlah Tanggungan Keluarga Tenaga Kerja Wanita.

No	Jumlah Tanggungan	Rata – rata Produktifitas Kerja (Rp/Bln)
1	2	868.909
2	3	896.800
3	4	807.120
4	5	991.200
5	7	920.400
Jumlah		4.484.429
Rata – rata		896.886

Sumber : Analisis Data Primer 2016.

Dalam tabel di atas menyimpulkan bahwa jumlah tanggungan keluarga yang berjumlah 2 orang mempunyai produktifitas sebanyak Rp 868.909, jumlah anggota keluarga yang berjumlah 3 orang mempunyai produktifitas sebanyak Rp 896.800, jumlah tanggungan keluarga yang berjumlah 4 orang mempunyai produktifitas sebanyak Rp 807.120, jumlah anggota keluarga yang berjumlah 5 orang mempunyai produktifitas sebanyak Rp 991.200, sedangkan jumlah anggota keluarga

yang berjumlah 7 orang mempunyai produktifitas sebanyak Rp 920.400. maka produktifitas yang tertinggi adalah jumlah tanggungan keluarga yang berjumlah 5 orang yaitu sebanyak Rp 991.400 dan dapat di ketahui juga rata – rata dari keseluruhan produktifitas sebanyak Rp 896.886.

3. Produktifitas Menurut Lama Bekerja

Jika dilihat dari tabel, maka dapat dilihat produktifitas tenaga kerja wanita di perawatan kelapa sawit menurut lama bekerja.

Tabel 5.9. Rata – rata Produktifitas Menurut Lama Kerja Tenaga Kerja Wanita.

No	Lama Kerja (tahun)	Rata – rata Produktifitas Kerja (Rp/Bln)
1	1 – 5	875.345
2	6 – 10	892.080
3	11 – 15	854.657
Jumlah		1.767.425
Rata – rata		589.142

Sumber : Analisis Data Primer 2016.

Terlihat pada tabel di atas bahwa lama kerja tenaga kerja wanita di perawatan kelapa sawit yang bekerja selama 1 – 5 tahun mempunyai produktifitas yaitu Rp 875.345, yang bekerja selama 6 – 10 tahun mempunyai produktifitas sebanyak Rp 892.080, dan tenaga kerja wanita yang bekerja selama 11 – 15 tahun mempunyai produktifitas sebesar Rp 854.657. Dan dengan jumlah produktifitas yang diperoleh sebesar

Rp 1.767.425 dengan rata – rata produktifitas adalah Rp 589.142.

4. Produktifitas Menurut Motivasi Kerja

Motivasi kerja juga dapat di jadikan salah satu faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Untuk melihat produktifitas tenaga kerja wanita pada motivasi kerjanya dapat dilihat dari rendah, sedang dan tingginya hasil yang didapat.

Tabel 5.10. Rata – rata Produktifitas Menurut Motivasi Kerja Tenaga Kerja Wanita.

No	Motivasi Kerja	Rata – rata Produktifitas Kerja (Rp/Bln)
1	Rendah	-
2	Sedang	914.500
3	Tinggi	857.186
Jumlah		1.771.686
Rata – rata		590.562

Sumber : Analisis Data Primer 2016.

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga kerja wanita di perawatan kelapa sawit dengan nilai rendah tidak ada, motivasi kerja sedang sebanyak 12 orang mempunyai produktifitas sebesar Rp 914.500, sedangkan motivasi kerja tinggi sebanyak 28 orang mempunyai produktifitas sebesar Rp 857.186. jadi,

jumlah produktifitas keseluruhan adalah Rp 1.771.686 dengan rata – rata produktifitas sebesar Rp 590.562.

5. Produktifitas Menurut Asal Karyawan

Dari sebanyak 40 responden yang telah di analisis, maka akan dapat terlihat produktifitas tertinggi dari asal karyawan dengan melihat apakah dari lokal atau pendatang.

Tabel 5.11. Rata – rata Produktifitas Menurut Asal Karyawan Tenaga Kerja Wanita.

No	Asal Karyawan	Rata – rata Produktifitas Kerja (Rp/Bln)
1	Pendatang	778.800
2	Lokal	888.034
Jumlah		1.666.834
Rata – rata		833.417

Sumber : Analisis Data Primer 2016.

Dari tabel di atas diketahui bahwa tingkat produktifitas tenaga kerja wanita di perawatan kelapa sawit dari asal karyawan yang tertinggi adalah berasal dari lokal atau mereka asli dari Desa Ringgin Sari itu sendiri sebanyak Rp 888.034, dan tingkat produktifitas yang terendah adalah dari daerah atau pendatang sebanyak Rp 778.800. Rata

– rata yang diperoleh dari keseluruhan produktifitas sebanyak Rp 833.417

6. Produktifitas Menurut Pendidikan Terakhir

Dalam tabel yang disajikan adalah gambaran tentang produktifitas tenaga kerja wanita di perawatan kelapa sawit menurut tingkat pendidikan.

Tabel 5.12. Rata – rata Produktifitas Menurut Pendidikan Terakhir Tenaga Kerja Wanita.

No	Pendidikan	Rata – rata Produktifitas Kerja (Rp/Bln)
1	Tidak Sekolah	920.400
2	SD	880.575
3	SMP	807.120
Jumlah		2.608.095
Rata – rata		869.365

Sumber : Analisis Data Primer 2016.

Pada tabel diatas menerangkan bahwa produktifitas yang tertinggi adalah tenaga kerja yang tidak sekolah sebanyak Rp 920.400, sedangkan produktifitas pada tingkat pendidikan SD sebanyak Rp 880.575, dan produktifitas yang terendah adalah tenaga kerja yang tingkat pendidikannya SMP sebanyak Rp 807.120. Rata – rata produktifitas

tenaga kerja wanita di perawatan kelapa sawit sebesar Rp 869.365.

C. Hasil Analisis Data

1. Koefisien Determinan

Besarnya nilai R^2 adalah 0,846819. Artinya, 85% variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji- F

Batas kritis untuk sejumlah pengamatan (N) sebanyak 40, tingkat signifikan (α) sebesar 5%, besarnya derajat kebebasan nominator sebesar $k - 1 = 6$, dan derajat kebebasan denominator sebesar $N - k = 40 - 7 = 33$ adalah : $F_{\alpha;df1;df2} = F_{0,05;6;33} = 2,39$.

Jika nilai F-statistik $> 2,39$ maka seluruh variabel independen secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai

F-statistik $< 2,39$ maka seluruh variabel independen secara serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai F-statistik hasil regresi diketahui sebesar 30.40515. Pada tingkat signifikan (α) sebesar 5%, keseluruhan variabel independen secara serentak atau secara bersama – sama berpengaruh nyata terhadap produktifitas tenaga kerja wanita di perawatan kelapa sawit dongkel anak kayu.

Tabel 5.13. Hasil Analisis Regresi Masing – masing Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja Wanita

No	Variable	Coefficien	Std. Error	t - Statistic	Prob.
1	Konstanta (Intersep)	-43.25014	4.786379	-9.036087	0.0000
2	UMR (X1)	1.27E-05	4.01E-06	3.173153	0.0033
3	JTK (X2)	9.69E-06	1.15E-06	8.441637	0.0000
4	LK (X3)	5.82E-06	3.37E-06	1.727040	0.0935
5	MK (X4)	1.09E-05	2.11E-06	5.168045	0.0000
6	AK (X5)	0.081663	0.164970	0.495018	0.6239
7	PT (X6)	1.27E-05	1.96E-06	6.498657	0.0000

Sumber : Analisis Data Primer 2016.

3. Uji – t

Batas kritis untuk menolak atau menerima hipotesis nol untuk sejumlah pengamatan (N) sebesar 40 dan derajat kebebasan (df) sebesar $N - k = 40 - 7 = 33$. Di tuliskan :

$t - \text{tabel} = t_{\alpha/2;df} = t_{0,025;33} = \pm 1,692$

Kriteria untuk menolak atau menerima hipotesis nol (H_0) adalah :

$t\text{-statistik} < - t_{\alpha/2;df} \rightarrow$ menolak H_0 .

$t\text{-statistik} > + t_{\alpha/2;df} \rightarrow$ menerima H_0 .

Adapun hasil uji t untuk masing – masing variabel independen adalah :

a. Umur (X1)

Nilai t – statistik untuk variabel X1 di tunjukkan sebesar 3.173. Nilai tersebut lebih besar dari batas kritisnya sebesar 1,692 atau pada daerah menerima H_0 . Berdasarkan hal tersebut, maka variabel usia berpengaruh

nyata pada produktifitas tenaga kerja wanita dan berkolerasi positif artinya bahwa semakin usia meningkat maka produktivitas juga meningkat.

b. Jumlah Tanggungan Keluarga (X2)

Nilai t – statistik untuk variabel X2 di tunjukkan sebesar 8.441. Nilai tersebut lebih besar dari batas kritisnya sebesar 1,692 atau pada daerah menerima H_0 . Berdasarkan hal tersebut, maka variabel jumlah tanggungan keluarga berpengaruh nyata pada produktifitas tenaga kerja wanita dan berkolerasi positif artinya bahwa semakin banyak jumlah tanggungan keluarga maka produktivitas juga meningkat.

c. Lama Kerja (X3)

Nilai t – statistik untuk variabel X3 di tunjukkan sebesar

1.727. Nilai tersebut lebih kecil dari batas kritisnya sebesar 1,692 atau pada daerah menerima H_0 . Berdasarkan hal tersebut, maka variabel lama kerja berpengaruh nyata pada produktifitas tenaga kerja wanita dan berkolerasi positif artinya bahwa semakin lama tenaga bekerja maka produktivitas juga meningkat.

d. Motivasi Kerja (X4)

Nilai t – statistik untuk variabel X4 di tunjukkan sebesar 5.168. Nilai tersebut lebih kecil dari batas kritisnya sebesar 1,692 atau pada daerah menerima H_0 . Berdasarkan hal tersebut, maka variabel motivasi kerja berpengaruh nyata pada produktifitas tenaga kerja wanita dan berkolerasi positif artinya bahwa semakin banyak motivasi yang diberikan maka produktivitas juga meningkat.

e. Asal Karyawan (X5)

Nilai t – statistik untuk variabel X5 ditunjukkan sebesar 0.495. Nilai tersebut lebih kecil dari batas kritisnya sebesar 1,692 atau pada daerah menolak H_0 . Berdasarkan hal tersebut, maka variabel asal karyawan tidak berpengaruh nyata pada produktifitas tenaga kerja wanita dan berkolerasi positif artinya bahwa asal karyawan mempengaruhi produktivitas.

f. Pendidikan Terakhir (X6)

Nilai t – statistik untuk variabel X6 di tunjukkan sebesar 6,498. Nilai tersebut lebih besar dari batas kritisnya sebesar 1,692 atau pada daerah menerima H_0 . Berdasarkan hal tersebut, maka variabel pendidikan terakhir berpengaruh nyata pada produktifitas tenaga kerja wanita dan berkolerasi positif artinya bahwa semakin tinggi pendidikan

maka produktifitas juga meningkat.

KESIMPULAN

1. Karakteristik tenaga kerja wanita pemeliharaan berdasarkan umur dengan rata – rata 41 tahun, jumlah tanggungan keluarga dengan rata – rata 3 orang, lama kerja dengan rata – rata 10 tahun, motivasi kerja dengan rata – rata tinggi, asal karyawan dengan rata – rata berasal dari lokal, dan pendidikan terakhir dengan rata – rata dari pendidikan SD.
2. Produktivitas tenaga kerja wanita pemeliharaan dalam 1 bulan dengan rata – rata Rp 874.380.
3. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pemeliharaan adalah umur, jumlah tanggungan keluarga, lama kerja, motivasi kerja, dan pendidikan terakhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*. Dicitak dan diterbitkan Oleh BPFE - Yogyakarta
- Anonim.
http://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja. Diakses pada tanggal 29 Februari 2016.
- Anoraga, P. 1998. *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Dewi, Fenty Nurrina. 2013. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pemetik The Di PT. Perkebunan The Tambi Wonosobo Jawa Tengah*. Skripsi Institut Pertanian STIPER. Yogyakarta
- Ditjenbun. 2014. *Pertumbuhan Areal Kelapa Sawit Meningkat*. Diakses pada tanggal 30 Maret 2016.
- Lubis, Adlin U. 1992. *Kelapa Sawit (Elaeis Guinense) di Indonesia*. Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Medan
- Mubyarto. 1993. *Tanah dan Tenaga Kerja Perkebunan Kajian Sosial Ekonomi Pertanian*. LP3S. Yogyakarta
- Pahan, Iyung. 2011. *Panduan Lengkap Kelapa Sawit*. Penebar Swadaya. Jakarta

- Reksasudharma, C. 1989. *Peningkatan Produktivitas dan Mutu*. Jurnal Ekonomi. Vol. 1 No. 5. Fakultas Ekonomi UI. Jakarta
- Kanisius, Ir. Suyatno. 2012. *Kelapa Sawit / Upaya Peningkatan Produktivitas*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta
- Sayogyo. 1985. *Pertanian dan Kemiskinan di Jawa*. Gramedia. Jakarta
- Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta
- Siargian, Dergibson dan Sugiarto. 2002. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta 2000.
- Siamitri, Puty. 2009. *Kondisi Kerja Karyawan Perempuan Perkebunan Dan Hubungannya Dengan Kesejahteraan Keluarga*. Bogor. Fakultas Ekologi Manusia.
- Simanjuntak, P. J. 1983. *Produktivitas Kerja: Pengertian Ruang dan Lingkupnya*. Prisma No. 11. LP3ES. Jakarta
- Simanjuntak, P. J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Fakultas Ekonomi UI. Jakarta
- Sinungan, M. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta
- Soeratoo dan Lincolin Arsyad. 1988. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. BPFE dan LMP2M AMP YKPN. Yogyakarta
- Soetomo, 2008. *Strategi – Strategi Pembangunan Masyarakat*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.