

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PERMANEN PADA PTABC KUTACANE

Jasa Ginting

Politeknik Negeri Medan, Indonesia
jasaginting62@gmail.com

ABSTRACT

Maintaining and promoting the development of agricultural sector must not be separated from the role of plantation sub-sector development. Plantation sub-sector which is part of the national development and one of the most important commodity in Indonesia's economy is palm oil. This research was executed at the palm oil harvesting workers in PT. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu regency on April – May 2010. The purposes of this research were: (1) to count the productivity of the palm oil harvesting workers and (2) to analyze the factors that influence the productivity of the palm oil harvesting workers in PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu. The amount of 121 daily payment workers was taken from 10 afdelling by stratified random sampling. The research showed that the productivity of the palm oil harvesting workers was 130,314 kg/day. While, factors that affected the productivity of the palm oil harvesting workers were workers' age and the amount of burden dependency family.

Keywords: *the palm oil harvesting workers, pro*

PENDAHULUAN

Pembangunan sektor pertanian merupakan bagian integral dari Pembangunan Nasional dimana perkembangan pertanian memiliki makna sektoral dalam meletakkan dasar yang kokoh bagi perekonomian bangsa. Untuk mempertahankan serta meningkatkan perkembangan sektor pertanian tentunya tidak terlepas dari peranan perkembangan sub sektor perkebunan. Salah satu komoditi perkebunan terpenting dalam perekonomian Indonesia adalah kelapa sawit. Sebagai produk utama perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu komoditas strategis sebagai penghasil devisa utama negara dari sektor non migas. Usaha peningkatan produksi perkebunan kelapa sawit diarahkan agar benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil devisa, meningkatkan kesempatan kerja dan peningkatan pendapatan serta taraf hidup petani.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting pada subsektor perkebunan kelapa sawit disamping faktor produksi tanah, modal, dan manajemen, karena tenaga kerja amat menentukan didalam suatu proses kerja. Suatu pekerjaan pada prinsipnya tidak akan dapat berjalan dengan semestinya tanpa adanya tenaga kerja. Bahkan lat-alat produksi yang bagaimana pun canggihnya tidak akan bergerak dengan sendirinya tanpa adanya tenaga kerja. Sementara itu, keterbatasan lapangan pekerjaan dan masih rendahnya keterampilan menyebabkan penawaran tenaga kerja di Indonesia relatif tidak terbatas, jika dibandingkan dengan faktor produksi lainnya (Yuliarso, 1998).

Untuk mencapai produksi yang tinggi tentunya peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan menjadi faktor yang sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas. Dengan meningkatkan produktivitas maka akan terjadi peningkatan langsung pada standar hidup (Setiowati, 2007). Produktivitas tenaga kerja berkaitan erat dengan kuantitas produksi yang akan dihasilkan. Dengan kata lain, apabila produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang digunakan tinggi akan menghasilkan produksi yang tinggi pula (Sinungan, 1992; Mardiana, 2001; dan Daniar, 2006). Selanjutnya diterangkan bahwa rendahnya produktivitas dalam suatu perusahaan disebabkan oleh dua faktor, yakni (1) karena kemampuan tenaga kerja yang tersedia memang rendah dan (2) karena perusahaan tidak mempunyai sistem motivasi yang baik bagi produktivitas karyawan.

PT. Perkebunan ABC merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit di Propinsi Kutacane yang memberikan kesempatan kerja yang cukup besar, khususnya untuk kegiatan pemanenan buah sawit. Kegiatan ini secara fungsional mempunyai peranan yang relatif besar karena banyak atau sedikitnya hasil panen akan sangat menentukan hasil produksi akhir. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa produksi perusahaan sangat tergantung kepada produktivitas kerja dari pemanen sawit itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menghitung tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen sawit PT. Perkebunan ABC Kutacane dan (2) menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen sawit.

TINJAUAN TEORI

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Dalam hal yang tergolong tenaga kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batasan usia kerja berbeda-beda antara satu negara dengan negara yang lain, seperti di Indonesia batas usia kerja minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum, jadi setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 10 tahun tergolong sebagai angkatan kerja (Dumairy, 2001).

Konsep Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja

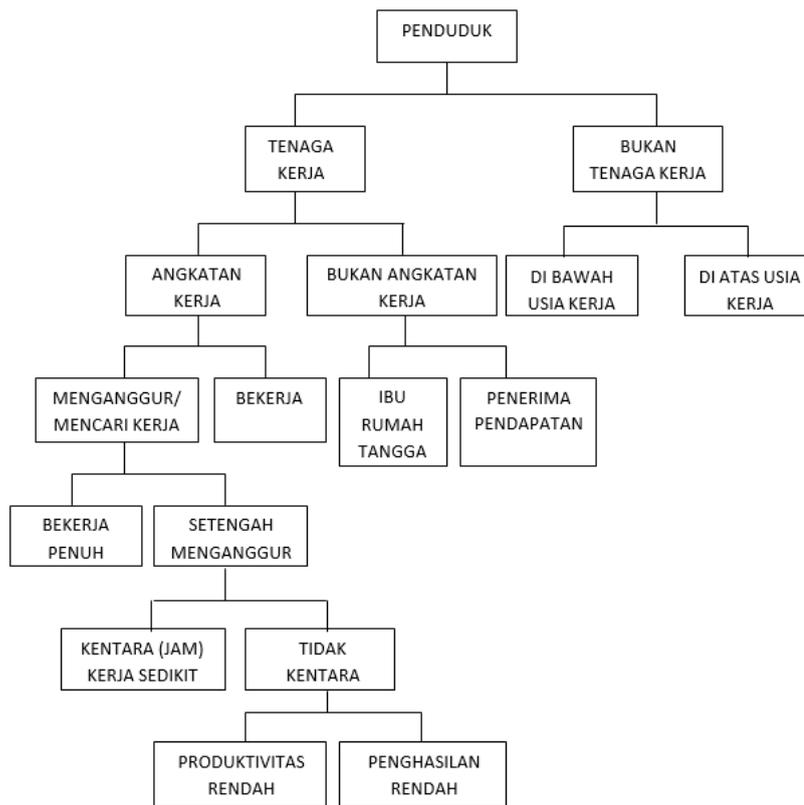
Menurut Sudarsono (1998), tenaga kerja merupakan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pengertian umum tersebut sesuai dengan pengertian tenaga kerja yang tercantun dalam Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan

jasa. Pengertian yang kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Orang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau man power (Simanjuntak, 2001). Kedua pengertian SDM tersebut mengandung: (1) aspek kuantitas dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja, dan (2) aspek kualitas dalam arti jasa kerja yang tersedia dan diberikan untuk produksi. Pengertian di atas juga menegaskan bahwa SDM mempunyai peranan sebagai faktor produksi, dan sebagaimana halnya dengan faktor-faktor produksi yang lain, SDM sebagai faktor produksi juga terbatas.

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 berkemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi lainnya yang terlibat dalam proses produksi.

Didefinisi tenaga kerja menurut BPS adalah semua orang yang biasanya berkerja di perusahaan, baik berkaitan dengan produksi maupun administasi. Tiap negara mempunyai batas umur tenaga kerja yang berbeda karena situasi tenaga kerja di tiap negara berbeda. Di Indonesia dipilih batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimum (Simanjuntak, 2001). Namun mulai Tahun 2000, BPS menggunakan batas usia tenaga kerja 15 tahun. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001). Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu.



Sumber : Simanjuntak, 2001

Gambar 1.
Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja

Pada dasarnya tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Ada dua yang termasuk dalam angkatan kerja, yaitu (1) golongan yang bekerja dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Menurut BPS (2009), angkatan kerja yang di golongankan bekerja adalah:

1. Angkatan kerja yang di golongankan bekerja adalah :
 - a) Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu.
 - b) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam tetapi mereka adalah :
 - Pekerja tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang saling tidakmasuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan kegiatan sementara.
 - Petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah.
 - Orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, dalang dan lain-

lain.

2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan yaitu :
 - a) Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan.
 - b) Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.
 - c) Mereka yang dibebaskan tugas dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Sedangkan yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar atau mahasiswa), mengurus rumah tangga maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja, serta penerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya (pension atau penderita cacat) (Simanjuntak, 2001).

Teori Penawaran

Terdapatnya permintaan akan suatu barang dalam suatu aktivitas ekonomi belum tentu merupakan syarat untuk mewujudkan transaksi dalam pasar. Permintaan akan dapat dipenuhi apabila para penjual atau perusahaan dapat menyediakan barang yang diminta tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkah laku penjual atau perusahaan dalam menawarkan barang-barang yang diperlukan tersebut, salah satunya adalah harga. Harga suatu barang atau jasa selalu dipandang sebagai faktor yang sangat penting dalam menentukan penawaran barang. Hukum penawaran pada dasarnya mengatakan bahwa semakin tinggi harga suatu barang, semakin banyak jumlah barang yang ditawarkan oleh para penjual. Sebaliknya, makin rendah harga suatu barang, semakin sedikit jumlah barang yang ditawarkan. Perusahaan harus menggunakan berbagai jenis input yaitu tenaga kerja, modal dan sumberdaya alam guna menghasilkan output yang dapat ditawarkan di pasar. Adanya perubahan di pasar barang, misalnya meningkatnya permintaan barang dan jasa maka perusahaan akan meresponnya dengan meningkatkan produksi. Peningkatan produksi tentu akan mempengaruhi permintaan faktor-faktor input tadi. Perusahaan akan memilih faktor produksi yang lebih menguntungkan dengan membandingkan biaya modal dan tenaga kerja yang terjadi di pasar modal dan pasar tenaga kerja (Nicholson, 2002).

Teori Penawaran Tenaga Kerja

Besarnya penawaran dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah (Simanjuntak, 2001). Seperti halnya dengan hukum penawaran barang, di mana semakin tinggi harga maka penawaran barang akan meningkat, begitu juga dengan penawaran tenaga kerja. Pada tingkat upah yang lebih tinggi penawaran tenaga kerja melebihi permintaan tenaga kerja, sehingga persaingan di antara individu dalam rangka memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah. Pada tingkat upah yang lebih rendah, jumlah total tenaga kerja yang diminta oleh para produsen melebihi kuantitas penawaran yang ada, sehingga produsen akan meminta lagi tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja akan kembali meningkat.

Teori Fungsi Produksi

Produsen merupakan pihak yang mengkoordinasi berbagai input untuk menghasilkan output. Seorang produsen dalam kegiatannya untuk menghasilkan output menginginkan agar tercapai efisiensi produksi. Dengan kata lain produsen berusaha untuk menekan ongkos produksi yang serendah-rendahnya dalam jangka waktu tertentu. Efisiensi dalam suatu proses produksi akan sangat ditentukan oleh proporsi masukan / input yang digunakan serta produktifitas masing-masing input untuk setiap tingkat penggunaannya dan masing-masing rasio antara masukan-masukan faktor produksi tersebut. Faktor produksi merupakan hal yang mutlak dalam proses produksi karena tanpa faktor produksi kegiatan produksi tidak akan menggambarkan teknologi yang dipakai oleh suatu perusahaan, suatu industri atau suatu perekonomian secara keseluruhan (Boediono, 2001)

Teori Labor

Satu minggu terdiri dari 168 jam dan masing-masing individu berbeda dalam mengalokasikan jumlah jam tersebut untuk berbagai aktivitas. Masing-masing individu diasumsikan mempunyai kebutuhan biologis yang tetap seperti makan, tidur dan lain sebagainya yang membutuhkan waktu kurang lebih sebanyak 68 jam per minggunya sehingga terdapat waktu 100 jam dalam satu minggu untuk menentukan pilihan bagi masing-masing individu yang dialokasikan untuk bekerja dan waktu senggang (Kauffman, 1999). Kurva Indifferen I_1 menunjukkan „*a workaholic person*’ yaitu seseorang yang ingin menukarkan satu jam dari waktu senggang hanya dengan kenaikan pendapatan yang sedikit. Sedangkan kurva indifferen I_2 menunjukkan „*a laid-back person*’, yaitu seseorang yang ingin mengerahkan satu jam dari waktu senggang dengan kenaikan pendapatan yang lebih besar.

Keputusan individu untuk menambah jam kerja dipengaruhi oleh perubahan (Mc Connell, Brue, dan Macpherson, 1999):

- a. *Income effect*. Individu akan mengurangi jam kerjanya bila pendapatan meningkat tetapi tingkat upah konstan.

- b. *Substitution effect* mengindikasikan perubahan keinginan menambah jam kerja karena perubahan tingkat upah tetapi pendapatan konstan.
- c. Jika *substitution effect* lebih dominan dari *income effect*, keinginan individu untuk bekerja menjadi lebih lama saat tingkat upah meningkat. Sebaliknya, jika *income effect* lebih besar dari *substitution effect*, kenaikan tingkat upah akan menyebabkan keinginan untuk bekerja semakin sedikit.

Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja

Besarnya penawaran atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja (Simbolon, 2010) yaitu :

1. Jumlah Penduduk
Makin besar jumlah penduduk, makin banyak tenaga kerja yang tersedia baik untuk angkatan kerja atau bukan angkatan kerja, dengan demikian jumlah penawaran tenaga kerja juga akan semakin besar.
2. Struktur Umur
Penduduk Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, hal ini dapat dilihat pada bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun pertambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah.
3. Tingkat Pendapatan
Secara teoritis tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya. Apabila upah meningkat dengan asumsi jam kerja yang sama, maka pendapatan akan bertambah sehingga iburumah tangga yang bekerja tidak perlu lagi membantu suami untuk mencari nafkah. Akibatnya tingkat partisipasi angkatan kerja akan berkurang, dengan demikian *supply* tenaga kerja efektif akan berkurang.
4. Kebijakan Pemerintah
Kebijakan pemerintah dalam mengatasi permasalahan penawaran tenaga kerja merupakan hal yang sangat relevan. Misalkan kebijakan pemerintah dalam hal wajib belajar 9 tahun, akan mengurangi jumlah tenaga kerja dan adanya batasan umur kerja menjadi lebih tinggi akan menimbulkan pengurangan jumlah tenaga kerja.
5. Bukan Angkatan Kerja
Wanita yang mengurus rumah tangga tidak termasuk dalam angkatan kerja, tetapi mereka adalah tenaga kerja yang potensial yang sewaktu-waktu bisa memasuki pasar kerja. Dengan demikian semakin besar jumlah wanita yang mengurus rumah tangga maka penawaran tenaga kerja akan berkurang atau sebaliknya. Sama dengan hal di atas, penduduk yang bersekolah tidak termasuk

dalam angkatan kerja tetapi mereka sewaktu- waktu dapat menjadi tenaga kerja yang potensial, dengan demikian semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah berarti *supply* tenaga kerja akan berkurang. Oleh karena itu jumlah penduduk yang bersekolah perlu diperhitungkan untuk masa yang akan datang.

6. Keadaan Perekonomian

Keadaan perekonomian dapat mendesak seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhannya, misalnya dalam satu keluarga harus bekerja semua karena pendapatan suami tidak mencukupi kebutuhan keluarga, atau seorang mahasiswa yang lulus tidak mau bekerja karena perekonomian orang tua sangat memadai, atau seorang istri tidak perlu bekerja karena perekonomian suami sudah mencukupi.

Definisi Produktifitas

Produktivitas menurut Sudomo (1993), mempunyai berbagai pengertian terpenting sebagai berikut :

1. Produktivitas ialah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (input).
2. Dewan Produktivitas Nasional Indonesia merumuskan produktivitas sebagai berikut : Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta/total.
4. Produktivitas adalah kekuatan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada hakekatnya adalah sasaran pembangunan nasional. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah Gross Domestik Bruto (GDB) sedangkan untuk perorangan diukur dengan jam kerja (*input per man hour*). Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Tengah, produktivitas dipandang dari 2 segi yaitu :
 - a. 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 selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam penghidupan pada umumnya.
 - b. Secara teknis merupakan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input), atau dengan formula:

- c. Secara filosofis adalah 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 selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam kehidupan pada umumnya.
- d. Secara teknis merupakan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input), atau dengan formula:

$$\text{PRODUKTIVITAS} = \frac{O}{I} \dots\dots\dots (2.1)$$

Dimana : P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Manfaat Pemasyarakatan Produktifitas

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Mutu kehidupan di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu kehidupan di negara-negara yang sedang berkembang (Setiadi. 2009). Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam memasyarakatkan produktivitas, secara garis besar di antaranya adalah :

a) Meningkatkan produktivitas nasional

Dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi akan terwujud kemakmuran rakyat yang ditandai dengan standar hidup yang lebih baik. Standar hidup yang lebih baik antara lain, perolehan pendapatan perkapita lebih besar, pelayanan sosial semakin bervariasi, berkualitas dan lebih baik, pendapatan pemerintah dari berbagai sektor meningkat terutama dari sektor swasta. Hasil-hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk membiayai pembangunan, terutama pada sektor-sektor yang berkaitan dengan infrastruktur dan pengembangan pendidikan, yang dianggap sebagai pilar peningkatan kualitas disegala aspek kehidupan. Dengan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, diharapkan akan menjadi daya tarik investor untuk menanamkan modalnya.

b) Meningkatkan produktivitas regional

Di tingkat regional, masing-masing propinsi/ Kota/ Kabupaten saling berlomba untuk berkreatifitas dalam rangka mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga memiliki daya saing yang lebih tinggi. Tingginya tingkat produktivitas di salah satu daerah, akan menjadi daya tarik tersendiri bagi daerah lainnya.

c) Meningkatkan produktivitas sektoral

Peningkatan produktivitas di tingkat sektoral memberi manfaat pada suatu daerah, untuk mengetahui sektor mana yang merupakan prioritas utama, yang

andalan daerah tersebut. Mengetahui peningkatan produktivitas tingkat nasional, regional dan maupun sektoral merupakan salah satu instrumen dalam merumuskan kebijaksanaan pemerintah dalam menyusun perencanaan pembangunan.

- d) Memperkuat daya saing perusahaan, karena dapat memproduksi dengan biaya yang lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.
- e) Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan, karena dengan peningkatan produktivitas perusahaan akan memperoleh keuntungan yang dapat dimanfaatkan untuk investasi baru.
- f) Menunjang terwujudnya hubungan industrial yang lebih baik, terutama apabila nilai tambah yang diperoleh disebabkan peningkatan produktivitas dandinikmati secara bersama oleh pengusaha, karyawan, masyarakat dan negara.
- g) Mendorong terciptanya perluasan lapangan kerja, kesempatan kerja yang disebabkan ekspansi perusahaan. perlu dikembangkan serta subsektor apa saja yang menjadi komoditi Tingkat Produktivitas Individu

Tingkat Produktifitas Individu

Berdasarkan modul Depnaker BPPD Provinsi Kalimantan Barat (2000), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas individu tenaga kerja adalah :

1. Sikap mental yang berupa :
 - a. Motivasi kerja, yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.
 - b. Disiplin kerja, yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu tujuannya dapat tercapai.
 - c. Etika kerja, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman, pola tingkah laku tenaga kerja. Jika tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif, maka dimungkinkan akan mampu mengarahkan dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.
2. Pendidikan
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, mendorong tenaga kerja bersangkutan melakukan tindakan produktif.
3. Ketrampilan
Tenaga kerja yang terampil akan lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan menjadi lebih terampil jika mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.
4. Kemampuan Manajerial

Pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola, ataupun memimpin serta mengendalikan karyawan bawahannya. Apabila cara mengelolanya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi, tenaga kerja terdorong untuk melakukan tindakan yang produktif. Terdapat berbagai sistem manajemen diantaranya adalah manajemen berdasarkan sasaran pengendalian mutu terpadu (*Total Quality Control*). Terutama tentang *total quality control* sudah banyak diterapkan di berbagai negara dan menunjukkan hasil yang positif dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

5. Hubungan Industri

Dalam menerapkan Hubungan Industrial, maka akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan menumbuhkan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Meningkatkan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong mewujudkan semangat berkarya dan dedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan cukup, maka akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan

Kebutuhan gizi dan kesehatan terpenuhi, maka tenaga kerja akan memiliki daya tahan fisik yang lebih kuat dan mampu mempertahankan konsistensi kerja dan memperbaiki motivasi kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya, pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi akan menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk betah bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan. Sarana produksi yang baik apabila yang digunakan oleh tenaga kerja yang trampil akan mendorong peningkatan produktivitas.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang digunakan sesuai dan mempertimbangkan aspek ekonomis, teknis dan sosial, maka diharapkan akan berdampak terhadap :

- a. Penyelesaian proses produksi yang tepat waktu
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.

c. Pemborosan bahan baku dapat ditekan seminimal mungkin.

Berbagai faktor yang telah dikemukakan, faktor sikap mental dan ketrampilan sangat besar perannya dalam rangka peningkatan produktivitas, maka perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan ketrampilan tenaga kerja.

12. Kesempatan Berprestasi

Seorang karyawan bekerja tentunya mengharapkan peningkatan karier ataupun pengembangan potensi dari pribadinya, yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya ataupun organisasinya. Apabila ternyata terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan semangat berkarya, dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjelaskan tentang adanya keterkaitan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Hubungan Antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

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. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Saat seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah yang nyaman dalam hal ini dapat diartikan upah yang wajar, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas. (Kurniawan, 2010)

Hubungan antara Insentif dengan Produktivitas Tenaga Kerja

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.

Hubungan antara Jaminan Sosial dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Adanya pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja akan membuat pekerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Setiadi, 2009). Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada tenaga kerjanya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Kurniawan, 2010). Dengan demikian adanya pemberian jaminan sosial memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M Zainul. 2021. *Pemulihan Ekonomi Nasional Pada Masa Pandemi Covid-19: Analisis Produktivitas tenaga Kerja Sektor Pertanian*. Jakarta : Indonesia Treasury Review
- Adhika, Teddy. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan Kota Semarang*. Semarang : Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Nainggolan, Ronika dkk. 2012. *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja permanen sawit pada PT Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu*. Bengkulu. Agrisepe Vol 11
- Riyadi, M. Teri. 2002. *Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemetik Teh di PTP Nusantara VI (persero) Unit Usaha Pagar Alam*. Skripsi. Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Bengkulu (tidak dipublikasikan).
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS, Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Setiowati. 2007. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas dan Kontribusi Penghasilan Tenaga Kerja Wanita Pemetik Teh Di PTP. Nusantara VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Propinsi Jambi*. Skripsi. Jurusan Simanjuntak, Payaman. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sukirno, Sadono. 2008. *Mikroekonomi Teori Pengantar*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ukkas, Imran. 2017. *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Industri Kecil Kota Palopo* : Palopo. Manajemen Pendidikan Islam.