

Pengaruh Upah dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Di Perkebunan Kelapa Sawit

Ernita Obeth*

Pengelolaan Perkebunan, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

ernita.obeth@gmail.com

*Corresponding author

Ella Febria Ramadiana

Pengelolaan Perkebunan, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

Abstrak—Peranan pekerja wanita dalam perkebunan kelapa sawit cukup besar. Pekerjaan perawatan pokok kelapa sawit yang meliputi penyemprotan dan pemupukan secara umum dikerjakan oleh pekerja wanita. Upah dan fasilitas kerja merupakan dua hal yang penting dalam menunjang produktivitas para pekerja tidak terkecuali pekerja wanita di kebun kelapa sawit. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh upah dan fasilitas kerja terhadap produktivitas pekerja perempuan di kebun kelapa sawit. Data diperoleh dari 26 orang pekerja wanita dan 7 orang mandor yang menjadi responden. Data kemudian dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui nilai koefisien regresi, nilai t, nilai F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas yang (koefisien regresi upah 0.456 dan koefisien regresi fasilitas kerja 0.532) namun secara parsial pengaruh upah ini tidak signifikan (t -hitung 1.721 < t -tabel 2.069) sedangkan fasilitas kerja berpengaruh signifikan (t -hitung 2.845 > t -tabel 2.069). Secara simultan, upah dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (sig 0.000 < 0.005) dan berkontribusi 52% terhadap naik-turunnya produktivitas.

Kata Kunci—Upah, fasilitas kerja, produktivitas, tenaga kerja wanita, perkebunan kelapa sawit

I. PENDAHULUAN

Perkebunan kelapa sawit merupakan bagian dari sektor pertanian yang penting sampai saat ini karena kelapa sawit adalah salah satu komoditas unggulan bagi Indonesia. Sektor perkebunan kelapa sawit bukan hanya mampu meningkatkan pendapatan domestik bruto daerah, dalam perdagangan internasional, kelapa sawit memiliki daya saing yang tinggi. Tingginya daya saing perkebunan kelapa sawit tidak lepas dari produktivitas perkebunan kelapa sawit itu sendiri.

Peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor penting penunjang produktivitas perkebunan kelapa sawit. Keberhasilan sebuah perusahaan kelapa sawit dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerjanya. Semakin tinggi produktivitas tenaga

kerja, semakin tinggi produktivitas perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Keberhasilan perkebunan kelapa sawit ditunjang oleh produktivitas tenaga kerja di kebun-kebun kelapa sawit. Walaupun sebagian besar dari pekerja di kebun sawit adalah laki-laki, kegiatan perawatan seperti pemupukan dan penyemprotan umumnya dikerjakan oleh tenaga kerja perempuan. Aktivitas pemupukan dan penyemprotan membuat tenaga kerja perempuan terpapar dengan bahan-bahan kimia secara terus-menerus ketika di saat yang bersamaan mereka dituntut menunjukkan produktivitas yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

II. STUDI PUSTAKA

Peraturan Pemerintah RI No. 78 tahun 2015 mendefinisikan upah sebagai imbalan berbentuk uang yang diberikan seorang pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Upah berhubungan erat dengan produktivitas pekerja. Secara umum, penelitian-penelitian terdahulu menemukan bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas pekerja (Astuti 2017; Firmansyah, 2015; Kumbawadewi dkk 2016; Maghifiroh & Widiyanto 2020). Sementara untuk tenaga kerja perempuan, ditemukan bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas mereka (Antiqka & Pradhanawati 2017; Aisyah & Oktavilia 2020)

Fasilitas kerja, secara umum meliputi sarana dan prasarana yang digunakan oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Ada beragam jenis fasilitas kerja sebagai penunjang dalam pekerjaan. Indikator yang biasanya digunakan sebagai parameter dalam fasilitas kerja meliputi kelengkapan, jumlah, dan kualitas fasilitas yang ada. Anam & Raharja (2017), Listyani (2016), dan Putri dkk (2020) menemukan bahwa fasilitas dapat secara langsung mempengaruhi produktivitas seorang pekerja Kontradiksi dengan hal tersebut, Gunawan dkk (2020) menemukan bahwa fasilitas kerja juga tidak berpengaruh terhadap produktivitas (Gunawan dkk 2015). Pengaruh upah dan fasilitas kerja terhadap produktivitas dapat berbeda. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan jenis pekerjaan, tipe pekerja, atau industri.

III. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di salah satu perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur pada tahun 2019. Metode penelitian terdiri dari dua langkah. Langkah pertama adalah melakukan validasi instrumen atau kuesioner dan selanjutnya adalah melakukan analisa terhadap data. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner.

Ada dua jenis kuisisioner yang digunakan yaitu kuisisioner kepada pekerja wanita dan atasan mereka, mandor kebun sawit. Kuisisioner kepada pekerja adalah seputar fasilitas kerja dan upah sementara kuisisioner kepada mandor adalah seputar produktivitas pekerja wanita yang menjadi responden.

Pemilihan responden menggunakan dua metode yaitu simple random sampling dan purposive sampling. Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan kelapa sawit yang terletak di Berau, Kalimantan Timur. Pekerja wanita di kebun sawit dipilih secara acak (simple random sampling) sebanyak 24% dari 105 orang sehingga diperoleh 26 responden pekerja wanita (Arikunto, 2006). Setelah wawancara terhadap pekerja wanita selesai, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi atasan dari setiap pekerja wanita tersebut (purposive sampling). Atasan langsung dari pekerja wanita adalah mandor penyemprotan. Ada 7 mandor yang diberikan pertanyaan mengenai produktivitas 26 pekerja wanita yang telah diwawancarai sebelumnya. Dengan demikian total ada 33 responden dalam penelitian ini.

Data yang diperoleh dianalisa menggunakan Analisa Regresi untuk mengetahui hubungan antara upah, fasilitas kerja dengan produktivitas. Analisa Regresi dilakukan untuk mengetahui nilai koefisien regresi, hasil uji t, hasil uji F, dan koefisien determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Seperti telah disebutkan dalam metodologi bahwa langkah pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validasi setiap indikator. Validasi ini dilakukan dengan membandingkan nilai r dengan r tabel. Beberapa indikator atau pertanyaan yang nilai r lebih kecil dari r-tabel tidak dimasukkan dalam instrumen penelitian. Tabel 1 menunjukkan bahwa perbandingan nilai r dengan r-tabel untuk setiap indikator yang valid.

Tabel 1. Hasil Validasi Indikator

Dimensi Indikator	Nilai r	Nilai r-tabel
PRODUKTIVITAS		
Karyawan terampil dalam bekerja	0,594	0,388
Karyawan teliti dalam bekerja	0,457	0,388
Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan	0,619	0,388
Karyawan melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	0,689	0,388
Tingkat kerja karyawan tinggi	0,494	0,388
Hasil kerja karyawan dalam bekerja memuaskan perusahaan	0,506	0,388
Karyawan bekerja sesuai target yang ditentukan perusahaan	0,821	0,388

Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	0,415	0,388
Karyawan selalu mempunyai inisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	0,541	0,388
Karyawan bekerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan	0,711	0,388
Karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat	0,544	0,388
Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	0,479	0,388
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0,461	0,388
UPAH		
Apakah anda puas dengan bonus yang diberikan perusahaan?	0,667	0,388
Apakah perusahaan memberikan upah sesuai kinerja Anda?	0,696	0,388
Apakah anda puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan?	0,683	0,388
Apakah perusahaan selalu memberikan bonus jika hasil kerja Anda melebihi target?	0,669	0,388
FASILITAS KERJA		
Apakah menurut Anda K3 di perusahaan ini baik?	0,669	0,388
Apakah Anda puas dengan K3 di perusahaan ini?	0,625	0,388
Apakah peralatan yang disediakan perusahaan lengkap?	0,655	0,388
Saya puas dengan jumlah peralatan kerja yang ada	0,871	0,388
Saya puas dengan mutu atau kualitas peralatan kerja yang ada	0,876	0,388
Saya puas dengan kelengkapan alat kerja yang disediakan	0,878	0,388
Semua alat berkualitas (dalam kondisi) baik	0,716	0,388

Langkah selanjutnya adalah melakukan analisa terhadap data yang dikumpulkan dari hasil wawancara dengan responden. Tabel 2 memperlihatkan nilai koefisien regresi untuk setiap variabel.

Tabel 2. Koefisien Regresi Variabel Produktivitas, Upah, dan Fasilitas Kerja

Variabel	Koefisien Regresi
Produktivitas	33.960
Upah	0.456
Fasilitas kerja	0.532

Koefisien regresi dari upah dan fasilitas kerja bernilai positif. Ini menunjukkan bahwa upah dan fasilitas sosial merupakan faktor yang menarik atau cukup penting bagi responden. Koefisien regresi upah dan fasilitas kerja bernilai positif. Ini berarti peningkatan upah akan diikuti oleh peningkatan produktivitas. Apabila upah meningkat 1 maka produktivitas akan meningkat 0.456. Demikian pula dengan fasilitas kerja yang bernilai positif. Apabila fasilitas kerja ditingkatkan sebesar 1 maka produktivitas akan meningkat 0,532.

Pengaruh upah dan fasilitas kerja dapat diketahui berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel untuk variabel upah dan fasilitas kerja.

Tabel 3. Nilai T-hitung, T-tabel dan P-value Variabel Upah dan Fasilitas Kerja

Variabel independen	Nilai t-hitung	Nilai t-tabel	P-value
Upah	1.721	2.069	0.099
Fasilitas kerja	2.845	2.069	0.009

Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai t-hitung upah (1.721) lebih kecil dari t-tabel (2.069) dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Karyawan tetap memiliki target kerja yang tetap setiap harinya. Gaji yang diterima karyawan tetap setiap bulannya sudah di atas UMR (upah minimum regional). Selain itu, sebagai perempuan, responden tidak memiliki kewajiban memenuhi kebutuhan keluarga. Secara umum, menopang keluarga adalah tanggung jawab kepala keluarga atau suami. Responden mengaku bahwa pekerjaan sebagai seorang penyemprot adalah untuk sebagai pekerjaan sampingan karena tidak memiliki pekerjaan lain selain mengelola rumah tangga sehingga turun bekerja menjadi hal yang dianggap baik daripada berdiam diri di rumah, apalagi ini dapat menambah penghasilan keluarga.

Di sisi lain, fasilitas kerja, dengan nilai t-hitung (2.845) yang lebih besar dari t-tabel (2.069) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 berarti bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Pekerjaan penyemprotan menuntut pekerja untuk memiliki tenaga fisik yang besar namun pekerjaan ini menuntut perusahaan untuk menyediakan alat pelindung diri yang lengkap dan baik karena pekerja berhadapan dengan bahan-bahan kimia. Alat pelindung diri yang harus selalu dikenakan oleh pekerja adalah sarung tangan, apron, kaca mata pelindung, masker, dan sepatu boot. Tanpa alat pelindung diri yang lengkap dan baik, bukan hanya pekerja akan dengan mudah terkontaminasi oleh bahan-bahan kimia yang dapat membahayakan kesehatan mereka dalam jangka panjang tapi juga dapat mempengaruhi produktivitas mereka dalam bekerja.

Tabel 4. Hasil Uji F

	Mean Square	F	Sig.
Regresi	97.186	14.829	0.000
Residual	6.554		

Walaupun secara parsial upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, secara parsial kedua variabel yaitu upah dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan oleh nilai F yang lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

	Nilai Koefisien
R	0.750
R Square	0.563
Adjusted R Square	0.525

Kontribusi kedua upah dan fasilitas kerja terhadap naik-turunnya produktivitas dapat diterangkan melalui koefisien determinasi. Tabel 5 menunjukkan nilai baik nilai R Square dan Adjusted R Square lebih besar dari 0.5. Ini berarti 50% perubahan pada produktivitas karyawan disebabkan oleh upah dan fasilitas kerja sementara

sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Produktivitas pekerja perempuan yang bertugas sebagai penyemprot di perkebunan kelapa sawit di salah satu perusahaan di Berau dipengaruhi oleh upah dan fasilitas kerja yang digunakan selama bekerja. Namun pengaruh upah terhadap produktivitas tidak signifikan sementara pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, F. D., & Oktavilia, S. (2020). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Rambut Palsu. *Efficient: Indonesian Journal of Development Economics*, 3 (3), 894-907
- Anam, K. & Rahardja E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada
- Antiqka, O. D. & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Peran Ganda, Fleksibilitas Jam Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Holi Karya Sakti Semarang (Studi Kasus pada Buruh Perempuan Bagian Produksi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* vol 6 no 2 1-11
- Astuti, E. A. (2017). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* vol 2 no 1 33-43
- Firmansyah, Z. (2017) Analisis Pengaruh Umur, Pendidikan, dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Economics Development Analysis Journal* vo 4 no 1 91-97
- Gunawan, R., Marnis, M., & Rifqi, A. (2015) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, vol 2, no. 2, 1-12
- Kumbawadewi, L. S., Suwendra, I. D. & Susila, G. P. A. J. (2016). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* vol 1, no 1, 56-64
- Maghifiroh & Widiyanto (2020). Pengaruh Upah, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock. *Economics Education Analysis Journal* vol. 9 no. 1 332-347
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y., (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Subentra Kota Pekanbaru.

Sipahutar, I. U. N (2018). Gangguan Kesehatan Pekerja Penyemprot Pestisida Pada Pemeriksaan Kesehatan Berkala di PT. Perkebunan Nusantara V Kebon Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu Riau Tahun 2015-2017. Skripsi. Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.