

**PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA
DALAM MENINGKATKAN PRODUKSI
PADA PERKEBUNAN KOPI**

Studi Kasus di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit
Kecamatan Sempol Kabupaten Bondowoso

**KARYA ILMIAH TERTULIS
(SKRIPSI)**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Pendidikan Program Strata Satu
Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Program Studi Agribisnis
Fakultas Pertanian Universitas Jember

Oleh:	Asal:	Hadiah	Kelas
		Pembelian	
	TerimaTgl:	19 FEB 2004	Lin
	No. Induk:		p e,
	Pengkatalog:	SM	kopi

Yennie Lindawati
NIM. 981510201125

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS PERTANIAN
Desember 2003**

KARYA ILMIAH TERTULIS BERJUDUL

**PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA
DALAM MENINGKATKAN PRODUKSI
PADA PERKEBUNAN KOPI**

Studi Kasus di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit
Kecamatan Sempol Kabupaten Bondowoso

Oleh

Yennie Lindawati
NIM. 981510201125

Dipersiapkan dan disusun dibawah bimbingan:

Pembimbing Utama	:	Ir. Tri Ardaniah, MS NIP. 131 120 330
Pembimbing Anggota	:	Dra. Sofia, M.Hum NIP. 131 658 396

KARYA ILMIAH TERTULIS BERJUDUL

**PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA
DALAM MENINGKATKAN PRODUKSI
PADA PERKEBUNAN KOPI**

Studi Kasus di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit
Kecamatan Sempol Kabupaten Bondowoso

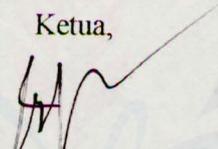
Dipersiapkan dan disusun oleh

Yennie Lindawati
NIM. 981510201125

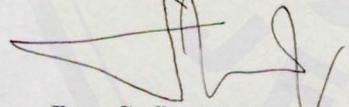
Telah diuji pada tanggal
19 Desember 2003
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

TIM PENGUJI

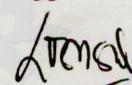
Ketua,


Ir. Tri Ardaniah, MS
NIP. 131 120 330

Anggota I

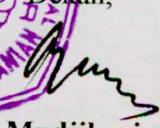

Dra. Sofia, M.Hum
NIP. 131 658 396

Anggota II


Lenny Widjavanthi, SP,MSc
NIP. 132 103 160



MENGESAHKAN
Dekan,


Ir. Arie Mudjiharjati, MS
NIP. 130 609 808

Karya Kecil Ini Kupersembahkan Untuk

- ❖ **Bapak Ahmad Sindi dan Ibu Atik Lestari atas segala cinta dan kasih sayang, dukungan dan doa yang selalu ada untukku.**
- ❖ **Lu' (my lost love) yang selalu memberikan semangat baru dan kedamaian dalam hidupku.**
- ❖ **Sahabat dan temanku Zhi, Iyot, Yunk, Ning, dan teman-teman Sosek '98 yang telah memberiku dukungan dan kenangan yang tak ternilai.**
- ❖ **Kal. forty nine, thanks atas keceriaan yang kalian hadirkan dalam hari-hariku.**
- ❖ **Osaka geng yang memberiku ilham dan lelucon dalam mengerjakan tugasku.**

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Karya Ilmiah Tertulis (KIT) dengan judul **Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Dalam Meningkatkan Produksi Pada Perkebunan Kopi di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit Kecamatan Sempol Kabupaten Bondowoso** dapat terselesaikan. Karya Ilmiah Tertulis disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) pada Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Jember.

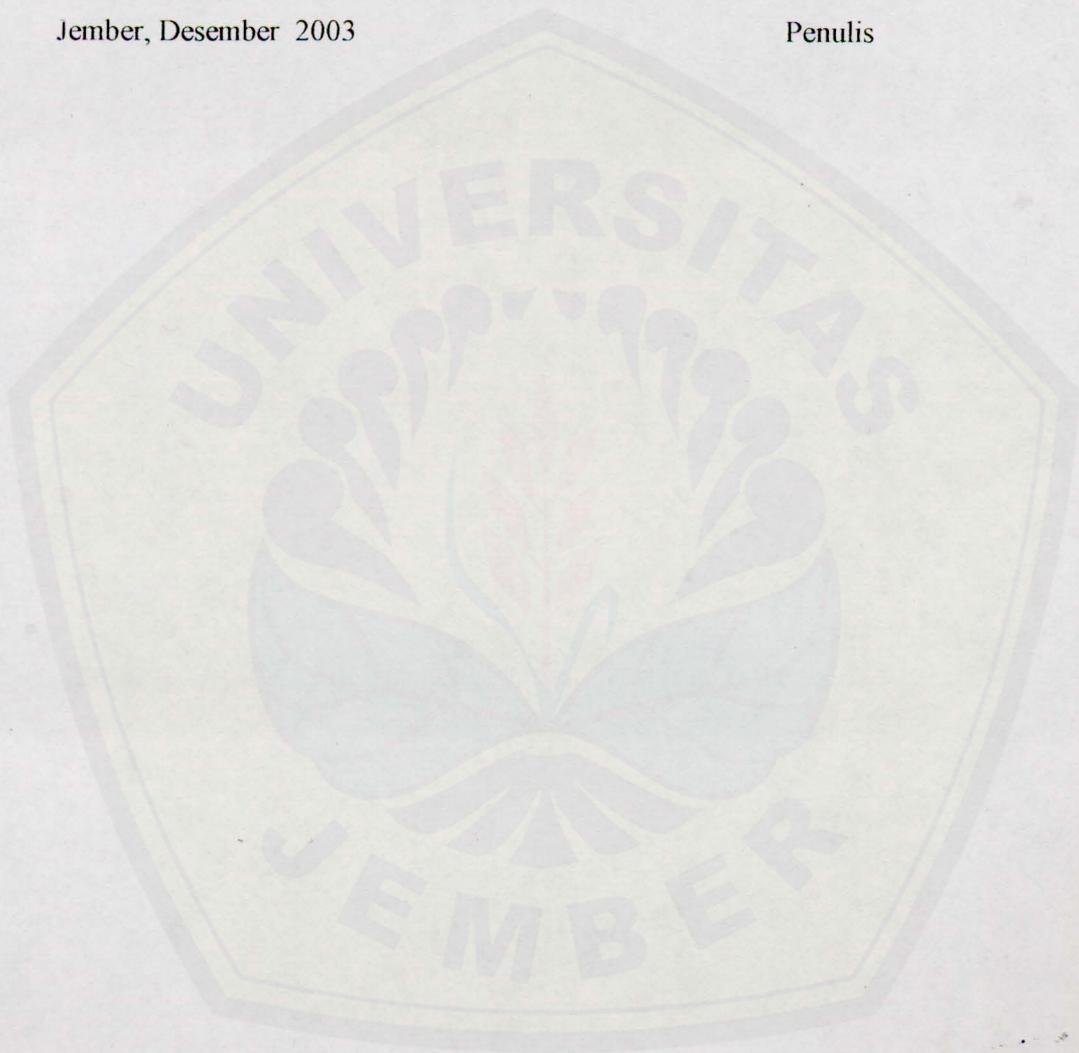
Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan serta dukungan dalam penyusunan Karya Ilmiah Tertulis (KIT) antara lain:

1. Dekan Fakultas Pertanian Universitas Jember.
2. Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Universitas Jember.
3. Ir. Tri Ardaniah, MS selaku Dosen Pembimbing Utama.
4. Dra Sofia, M. Hum selaku Dosen Pembimbing Anggota I.
5. Lenny Widjyanthi, SP, MSc selaku Dosen Pembimbing Anggota II.
6. PTP Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit Kabupaten Bondowoso beserta staf yang telah memberikan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian.
7. Tenaga kerja wanita selaku responden yang telah banyak membantu penulis selama penelitian.
8. Purnomo dan keluarga yang telah memberikan informasi berguna bagi penelitian penulis.
9. Semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan penyusunan karya ilmiah ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis mengharapkan semoga Karya Ilmiah Tertulis ini bermanfaat bagi pemberdayaan tenaga kerja wanita pada khususnya dan semua pihak yang berhubungan dengan materi karya ilmiah ini pada umumnya.

Jember, Desember 2003

Penulis



Yennie Lindawati. 981510201125. Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Dalam Meningkatkan Produksi Pada Perkebunan Kopi, dibawah bimbingan Ir. Tri Ardaniah, MS sebagai Dosen pembimbing Utama (DPU) dan Dra. sofia, M.Hum sebagai Dosen Pembimbing Anggota (DPA).

RINGKASAN

Jumlah wanita yang lebih dari separoh jumlah seluruh anggota masyarakat dapat menjadi sumber daya manusia yang sangat potensial bagi pembangunan masyarakat dan bangsa. Mengacu pada pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh wanita, terdapat tiga peranan utama yang dilakukan oleh wanita, yaitu sebagai *breeder*, *feeder*, dan *producer*. Keterlibatan wanita dalam kegiatan perekonomian merupakan aktualisasi dari peranan yang ketiga. Keterlibatan wanita seperti dalam kegiatan bidang pertanian, industri, perdagangan, dan jasa dapat diklasifikasikan sebagai kegiatan ekonomi. salah satu kenyataan dari sumbangan wanita dalam pembangunan adalah partisipasi wanita sebagai tenaga kerja dalam berbagai bidang kehidupan ekonomi.

Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui pembagian kerja wanita; 2) untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja wanita; 3) untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja wanita; 4) untuk mengetahui hubungan motivasi dengan produktivitas kerja wanita. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu; 1) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja wanita adalah umur, pendidikan, pengalaman, dan jam kerja; 2) ada hubungan yang nyata antara motivasi dengan produktivitas kerja wanita.

Penentuan daerah penelitian dilakukan secara sengaja dengan metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan metode korelasional. Untuk pengambilan contoh dilakukan dengan *disproportionate stratified random sampling*. Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis *regresi linier berganda* dan analisis *Chi-square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Pembagian kerja wanita pada perkebunan kopi meliputi penanaman (pembuatan bedengan dan mengangkut bibit ke lahan tanam), pemeliharaan lapang (wiwilan), pemetikan, dan sortasi.
2. Tingkat produktivitas kerja wanita adalah cenderung rendah yaitu sebesar 76,67%.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja wanita adalah umur, pendidikan, pengalaman, dan jam kerja
4. Terdapat hubungan nyata antara motivasi dengan produktivitas kerja wanita yaitu sebesar 17,120 dan derajat ketergantungan sebesar 0,53 berarti bahwa hubungan tersebut kurang erat.

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Permasalahan	1
1.2 Identifikasi Permasalahan	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan	6
1.3.1 Tujuan	6
1.3.2 Kegunaan	7
II. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	8
2.1.1 Perkebunan Kopi.....	8
2.1.2 Pola Pembagian Kerja dan Gender.....	9
2.1.3 Peranan Wanita dalam Kegiatan Ekonomi Produktif.....	12
2.1.4 Tenaga Kerja Wanita.....	14
2.1.5 Produksi dan Produktivitas	15
2.1.6 Motivasi.....	16
2.2 Kerangka Pemikiran	18
2.3 Hipotesis.....	22
III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Penentuan Daerah Penelitian.....	24
3.2 Metode Penelitian	24
3.3 Metode Pengambilan Contoh	24
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.5 Metode Analisis Data	25
3.6 Terminologi	29
IV. GAMBARAN UMUM PERKEBUNAN	
4.1 Sejarah dan Latar belakang	32
4.2 Ketenagakerjaan dan Organisasi.....	32
4.3 Kondisi Geografis.....	34

4.4	Kondisi Penduduk	35
4.5	Proses Produksi Kopi.....	37
V.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1	Pembagian Kerja Wanita pada Perkebunan Kopi.....	39
5.2	Produktivitas Kerja Wanita pada Perkebunan Kopi.....	39
5.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Wanita pada Perkebunan Kopi	42
5.4	Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja wanita pada Perkebunan Kopi.....	46
VI.	KESIMPULAN DAN SARAN	
7.1	Kesimpulan.....	48
7.2	Saran.....	48
	DAFTAR PUSTAKA	49
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	52

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Halaman
1	Sebaran Populasi dan Sampel Berdasarkan Afdeling pada PTPN XII Kebun Kalisat/Jampit.....	25
2	Data Curah Hujan PTPN XII Kebun Kalisat/Jampit Tahun 1992-2002	36
3	Keadaan Penduduk Menurut Umur.....	35
4	Keadaan Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan.....	35
5	Keadaan Penduduk Menurut Aktivitas Produktif.....	36
6	Pembagian Kerja Wanita pada PTPN XII Kebun Kalisat/Jampit.....	39
7	Tingkat Produktivitas Kerja Wanita pada PTPN XII Kebun Kalisat/Jampit.....	41
8	Estimasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Wanita pada PTPN XII Kebun Kalisat/Jampit.....	42
9	Hasil Analisis Uji Chi-Square Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Wanita pada PTPN XII Kebun Kalisat/Jampit.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Pendapatan dan Produktivitas Kerja Wanita pada Perkebunan Kopi.....	52
2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Wanita pada Perkebunan Kopi.....	53
3	Hasil Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Wanita.....	54
4	Skor Motivasi Tenaga Kerja Wanita.....	59
5	Hasil Analisis Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Wanita.....	60
6	Perhitungan Derajat Ketergantungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Wanita.....	62
7	Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit.....	63
8	Peta Daerah PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit.....	64



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Pembangunan pertanian sebagai salah satu sektor ekonomi mendapatkan prioritas utama dalam perekonomian nasional. Pembangunan pertanian mendapatkan prioritas utama karena Indonesia merupakan negara agraris yang berarti sektor pertanian memegang peranan penting dari keseluruhan sistem perekonomian nasional mengingat sebagian besar penduduk yang hidup atau bekerja pada sektor pertanian, sehingga pembangunan pertanian merupakan salah satu syarat berhasilnya pelaksanaan pembangunan di bidang ekonomi. Sektor pertanian Indonesia mempunyai ketahanan dalam menghadapi krisis bagi negara-negara berkembang. Hal ini disebabkan karena sektor industri banyak menggunakan bahan baku komponen luar, sehingga langsung terimbas dampak krisis.

Pembangunan sektor pertanian tidak hanya mencakup sub sektor pertanian dan tanaman pangan tetapi juga perikanan, kehutanan dan perkebunan. Pada hakekatnya, sub sektor perkebunan juga berperan dalam penyediaan lapangan pekerjaan dan pengembangan wilayah pembangunan sehingga pengembangan sektor perkebunan perlu digalakkan dalam setiap era pembangunan jangka panjang.

Komoditi perkebunan memiliki posisi penopang yang cukup besar dalam perekonomian Indonesia. Peranan sub sektor perkebunan dalam menunjang devisa negara cukup penting, sebab beberapa komoditi memiliki perolehan devisa yang tinggi, selain komoditi migas (Retnandari dan Tjokrowinoto, 1991).

Berdasar pengelolannya, perkebunan dapat dibagi menjadi: 1) perkebunan rakyat, yaitu suatu usaha budidaya tanaman yang dilakukan oleh rakyat yang sebagian besar hasilnya untuk dijual, dengan luas areal pengusaannya dalam skala yang terbatas; 2) perkebunan besar, yaitu suatu usaha budidaya tanaman yang dilakukan oleh BUMN atau swasta yang hasil seluruhnya untuk dijual dengan areal pengusaannya sangat luas;

3) perkebunan Perusahaan Inti Rakyat (PIR), yaitu suatu usaha budidaya tanaman, dimana perusahaan besar (pemerintah/swasta) bertindak sebagai inti, sedangkan rakyat merupakan plasma; 4) perkebunan Unit Pelaksana Proyek (Perkebunan Pola UPP), yaitu perkebunan yang dalam pembinaannya dilakukan pemerintah, sedangkan pengelolaannya tetap dilakukan oleh rakyat (Syamsulbahri, 1996).

Jenis tanaman yang diusahakan oleh perkebunan meliputi tanaman semusim dan tanaman tahunan. Tanaman tahunan yaitu yang terus-menerus tumbuh tidak terbatas, pertumbuhan barunya tiap tahun dengan sedikit kerusakan dari bagian atas tanah. Jenisnya antara lain cengkih, kakao, kayu manis, karet, kelapa, kelapa sawit, kopi, lada, pala, panili, dan teh. Berbeda dengan tanaman tahunan, tanaman semusim merupakan tanaman yang lingkaran siklus hidupnya dalam satu musim tanam. Jenisnya antara lain kapulaga, kapas, nilam, tebu, dan tembakau.

Luas perkebunan di Indonesia mencapai lebih dari 1.000.000 Ha, komoditas utama yang dihasilkan pada umumnya merupakan tanaman tahunan seperti karet, kelapa sawit, kopi, teh, kakao dan kelapa. Komoditas perkebunan tersebut merupakan sumber devisa negara yang cukup besar, karena hasil perkebunan merupakan produk ekspor. Perkebunan besar menopang kehidupan jutaan orang yang terlibat secara langsung dalam proses produksi. Menurut perhitungan jumlah orang yang menggantungkan hidupnya pada perkebunan besar tersebut menjadi lebih banyak (Pujiyanto, 1998).

Sektor pertanian diantaranya adalah subsektor perkebunan baik perkebunan besar maupun perkebunan skala kecil – menengah yang dikelola masyarakat (perkebunan rakyat). Di Indonesia areal perkebunan kopi (1996) adalah 1.159.079 Ha dengan total produksi 459.206 ton. Areal kopi ini terdiri dari 1.103.615 Ha perkebunan rakyat (95%), 24.169 Ha perkebunan besar negara (2%) dan 31.295 Ha perkebunan besar swasta (3%) (Najiyati dan Danarti, 1998).

Kopi merupakan salah satu komoditas perkebunan yang mempunyai nilai ekonomi tinggi, baik sebagai penghasil devisa maupun sebagai sumber pendapatan bagi petani dan perkebunan besar. Kopi sebagai penghasil devisa non migas mencapai peringkat ketiga setelah kayu dan karet. Sumbangan perkopian dalam penghasilan devisa non migas 9%. Perkopian juga merupakan bidang usaha yang menyerap tenaga kerja baik tetap maupun musiman. Ditinjau dari perspektif yang disebutkan di atas, diharapkan dapat memainkan peranan dalam jangka panjang sebagai sumber pembangunan yang menopang pertumbuhan ekonomi dan pemerataan pada saat tinggal landas, yang akan mengantarkan ekonomi nasional mencapai tahap *self properting growth*, di dalam jangka pendek. Komoditi ini dapat pula memainkan peranannya sebagai bagian integral dari kebijaksanaan penyesuaian pembangunan nasional (Retnandari dan Tjokrowinoto, 1991).

Kopi juga dihasilkan oleh perkebunan-perkebunan, terutama di Jawa Timur dan Jawa Tengah. Tanaman kopi di perkebunan-perkebunan umumnya terdiri dari tanaman-tanaman klon unggul dan diusahakan dengan pemeliharaan yang cukup baik. Produksinya pun sangat dipengaruhi oleh iklim, dikenal pula selingan panen besar dan panen kecil. Perkebunan-perkebunan umumnya melakukan pengolahan basah dan sebagian besar produksinya ditujukan untuk ekspor (James, 1990).

Boserup (1994) menyatakan bahwa dalam upaya peningkatan peranan wanita dalam pembangunan, GBHN menggariskan antara lain sebagai berikut; a) Wanita baik sebagai warga negara maupun sumber daya insani pembangunan, mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dengan pria dalam pembangunan di segala bidang. Pembinaan peranan wanita sebagai mitra sejajar pria ditujukan untuk meningkatkan peran aktif dalam pembangunan, b) Peranan wanita dalam pembangunan masyarakat baik di perkotaan maupun di pedesaan, perlu ditingkatkan terutama dalam menangani berbagai masalah sosial ekonomi yang diarahkan pada pemerataan hasil pembangunan, pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan pemeliharaan lingkungan.

Berbeda dengan zaman dahulu dimana wanita yang bekerja sangat langka dan dianggap bertentangan dengan norma maupun adat kebiasaan, kini wanita yang bekerja mencari nafkah sudah dianggap biasa. Kesempatan bekerja dan dorongan kebutuhan hidup sehari-hari telah mampu mengubah anggapan lama bahwa wanita bekerja adalah tidak pantas. Kesempatan yang dimiliki wanita dalam bekerja dan berusaha untuk keluarga dan masyarakat merupakan andil yang sangat besar dalam pembangunan selaras dengan semakin besarnya peranan kaum wanita karena emansipasinya semakin terbuka bagi dirinya (Pratono, 1996).

Abdullah (1997) menyatakan bahwa wanita baik sebagai warga negara maupun sebagai sumber insani bagi pembangunan mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria di segala bidang kehidupan bangsa dalam segenap kegiatan pembangunan. Sehubungan dengan itu, kedudukannya dalam masyarakat dan peranannya dalam pembangunan perlu terus ditingkatkan serta diarahkan sehingga dapat meningkatkan partisipasinya dan memberikan sumbangan yang sebesar-besarnya bagi pembangunan bangsa sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya sebagai wanita.

Meningkatnya keterlibatan wanita dalam kegiatan ekonomi ditandai oleh dua proses; pertama, peningkatan dalam "jumlah wanita" yang terlibat dalam pekerjaan di luar rumah tangga (*out door activities*). Hal ini antara lain dapat dilihat dari kenaikan tingkat partisipasi wanita dari waktu ke waktu. Kedua, peningkatan dalam jumlah bidang pekerjaan yang dimasuki wanita. Keterlibatan wanita dalam berbagai bidang pekerjaan menjadi gejala yang mencolok sejak tahun 1980-an.

Pentingnya melibatkan wanita dalam pembangunan sedikitnya disebabkan oleh dua hal : pertama, karena lebih dari 50% penduduk Indonesia adalah wanita yang sebagian besar merupakan usia produksi; kedua, karena wanita juga berperan langsung pada pembangunan sumber daya manusia. Sehingga wanita mempunyai peran penting di dalam mengembangkan sumber daya manusia (Aminah, 1992).

Tingkat pendidikan wanita yang semakin meningkat dan juga meluasnya kesempatan kerja bagi wanita merupakan hal yang mempengaruhi makin banyaknya wanita yang bekerja. Salah satu bukti makin meningkatnya jumlah wanita yang bekerja adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita meningkat dari waktu ke waktu, yang berarti makin banyak wanita yang memasuki pasar kerja. Dengan demikian, tugas wanita tidak hanya mengerjakan tugas domestik atau mengurus rumah tangga tetapi juga bekerja mencari nafkah/kegiatan produktif (Indrawasih, 1997).

Kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja sebagai salah satu indikator partisipasi dalam bidang ekonomi menunjukkan bahwa laju peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja tahun 1975-2000, akan lebih cepat dari laju peningkatan partisipasi pria. Dengan perkataan lain, jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat (Ihromi, 1995).

Wanita sebagai individu adalah seorang pribadi yang memiliki harapan-harapan, kebutuhan-kebutuhan, minat dan potensinya sendiri. Merujuk pandangan psikologi humanistik tersebut yang menekankan nilai positif manusia, wanita juga membutuhkan aktualisasi diri yang seoptimal mungkin demi pengembangan dirinya, sesuatu yang pada akhirnya juga membawa dampak positif pada pengembangan umat manusia secara umum. Jumlah wanita yang lebih dari separoh jumlah seluruh anggota masyarakat, dapat menjadi sumber daya manusia yang sangat potensial bagi pembangunan masyarakat dan bangsa. Potensi dan aktualisasi wanita sebagai sumber daya dalam masyarakat dan pengembangan diri wanita ini hanya dapat terjadi dalam situasi dan kondisi lingkungan atau masyarakat yang kondusif, yang memang memungkinkan hal tersebut terjadi (Ihromi, 1995).

Tenaga kerja yang diserap dalam usaha perkebunan termasuk tenaga kerja wanita yang dalam melakukan pekerjaannya mempergunakan tangan. Diperkirakan pada masa yang akan datang permintaan/buruh wanita akan mengalami peningkatan (Pudjiwati, 1985).

PTP Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit yang terletak di Kecamatan Sempol Kabupaten Bondowoso merupakan daerah pegunungan yang sesuai sebagai areal perkebunan. Perkebunan kopi tersebut banyak menyertakan wanita sebagai tenaga kerja dalam proses produksinya. Pada umumnya tenaga kerja wanita tersebut berasal dari penduduk setempat yang berada di sekitar perkebunan, dimana para suami mereka menggantungkan hidupnya dengan bekerja di perkebunan juga. Berdasarkan latar belakang tersebut timbul suatu pemikiran untuk meneliti tentang peranan tenaga kerja wanita dalam meningkatkan produksi kopi pada perkebunan kopi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pembagian kerja wanita pada perkebunan kopi?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja wanita pada perkebunan kopi?
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja wanita pada perkebunan kopi?
4. Bagaimana hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja wanita pada perkebunan kopi?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

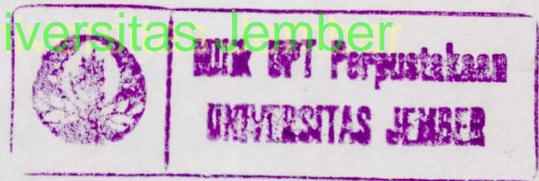
1.3.1 Tujuan

1. Untuk mengetahui pembagian kerja wanita pada perkebunan kopi.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja wanita pada perkebunan kopi.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja wanita pada perkebunan kopi.
4. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja wanita pada perkebunan kopi.

1.3.2 Kegunaan

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah setempat dalam pemberdayaan tenaga kerja wanita di sektor perkebunan.
2. Sebagai dasar informasi awal bagi penelitian selanjutnya.
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perkebunan untuk meningkatkan produktivitas kerja wanita.





II. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Perkebunan Kopi

Perkebunan sebagai bagian atau sub sektor pertanian mempunyai peranan penting dalam perekonomian Indonesia, baik sebagai penghasil bahan baku untuk industri, penghasil devisa maupun sebagai pemberi kesempatan kerja dan sebagai sumber penghasilan bagi sejumlah penduduk Indonesia. Komoditi perkebunan merupakan salah satu di luar minyak dan gas alam yang mempunyai potensi dan prospek baik di pasar dunia. Peranan minyak yang berkurang dalam menghasilkan devisa dan pendapatan negara maka peranan non minyak termasuk sub sektor perkebunan menjadi tambah penting (Simanjuntak, 1983).

Pengembangan tanaman perkebunan pada masa mendatang mempunyai tantangan dalam hal mendapatkan jenis tanaman yang cocok dengan kondisi daerah, kondisi alam dan mempunyai prospek pemasaran yang baik untuk masa mendatang. Tanaman perkebunan yang merupakan komoditi utama ditujukan untuk mendukung industri dan sebagai salah satu sumber untuk meningkatkan devisa negara. Di pihak lain, dengan meningkatnya keberhasilan pengembangan persaingan antar sektor dalam memanfaatkan dan meraih berbagai sumber daya pembangunan, sumber daya alam, sumber daya modal, dan sumber daya manusia juga merupakan hal yang menentukan prospek pengembangan tanaman perkebunan (Syamsulbahri, 1996).

Pembangunan pertanian salah satu aspeknya adalah pertumbuhan produksi yaitu terjadinya perubahan produksi pertanian. Produksi berarti proses menjadikan barang atau tenaga yang digunakan untuk memadu serta mendayagunakan sumber-sumber produksi yang terdapat di alam dan manusia yang berpengaruh dalam menentukan tingkat kemajuan pertanian (Teken, 1990).

Kopi merupakan komoditi perkebunan yang mempunyai nilai ekonomi tinggi sebagai penghasil devisa dan pendapatan petani-pekebun serta perkebunan besar. Kopi sebagai penghasil devisa non-migas selain dari hasil hutan, kayu dan karet (sekitar 5%). Komoditi kopi diharapkan dapat menopang pertumbuhan ekonomi dan pemerataan pembangunan. Komoditi kopi juga berperan sebagai bagian integral dari kebijakan penyesuaian (*policy adjustment*) pembangunan pertanian (Retnandari dan Tjokrowinoto, 1991).

Sebagai salah satu komoditi ekspor Indonesia, kopi merupakan sumber penghidupan bagi tidak kurang dari 1,6 juta keluarga petani dan lebih dari 30.000 karyawan dan pekerja di berbagai perkebunan. Perkebunan merupakan bidang usaha yang banyak menyerap tenaga kerja, baik sebagai buruh tetap maupun musiman. Bidang yang menunjang dan berhubungan dengan industri kopi juga merupakan lapangan pekerjaan bagi tenaga pendidik dan buruh-buruh (Sastratmadja, 1991).

Areal perkebunan kopi di Jawa Timur seluas 86.167 Ha, dengan rincian pengelolaan perkebunan rakyat (53%), perkebunan besar negara (25%) dan perkebunan besar swasta (22%). Perkebunan-perkebunan tersebut tersebar di daerah Malang, Jember, Bondowoso, Banyuwangi, Lumajang dan daerah lain. Perkebunan kopi di Jawa Timur telah mencapai hasil baik dan bermutu baik. Hasil baik ini berarti telah terjalin kemitraan antara petani pekebun dengan perkebunan besar dalam hal pembinaan, seperti pembinaan petik merah, dan pemasaran produk yang disepakati bersama (Siswantoputranto, 1993).

2.1.2 Pola Pembagian Kerja dan Gender

Ada tiga pendapat mengenai persoalan hubungan antara pria dan wanita (Aristiarini, 1998):

1. pendapat yang menganggap bahwa perbedaan peran antara pria dan wanita merupakan perbedaan alamiah yang sama sekali tidak perlu dipersoalkan. Ketika hubungan ini dipersoalkan justru akan terjadi kegoncangan hubungan antara pria dan wanita itu sendiri.

2. pendapat yang menganggap bahwa perbedaan peran antara wanita dan pria merupakan suatu harmonitas yang saling mendukung diantara kelemahan dan kelebihan yang dimiliki pria dan wanita.
3. pendapat yang menganggap bahwa ketidakadilan yang disebabkan oleh peran gender merupakan akibat dari relasi kuasa yang tidak seimbang antara wanita dan pria. Perbedaan ini kemudian direkayasa secara sistematis menjadi perbedaan fungsi dan peran antara pria dan wanita dimana wanita berada dalam peran dan fungsi sekunder, sedangkan pria berperan dan berposisi sebagai primer.

Menurut Skolnick (1974) dalam Kusnadi (2001), persoalan asal usul pembagian kerja secara seksual antara pria dan wanita dapat dijelaskan dengan dua teori besar yakni, teori *nature* (teori alam) dan *nurture* (teori budaya). Pengikut teori *nature* yang ekstrim beranggapan bahwa perbedaan psikologi antara pria dan wanita disebabkan oleh faktor-faktor biologis kedua insan. Perbedaan antara keduanya itu adalah kodrat, sehingga harus diterima. Perbedaan biologis memberikan indikasi bahwa diantara kedua jenis tersebut diberikan peran dan tugas yang berbeda. Ada peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada yang tidak bisa karena memang berbeda secara kodrat alamiahnya. Sebaliknya pengikut teori *nurture* berpendapat bahwa perbedaan ini terbentuk melalui proses belajar dari lingkungan. Menurut teori *nurture* perbedaan wanita dan pria pada hakekatnya adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda.

Pola pembagian pekerjaan di bidang pertanian dan non pertanian meliputi:

1. pertanian, yang meliputi pekerjaan usahatani sendiri, sebagai penyakap atau penyewa;
 2. pertanian, yang meliputi pekerjaan sebagai buruh tani;
 3. non pertanian, yang meliputi pekerjaan usaha sendiri sebagai manajer atau operator;
 4. non pertanian, yang meliputi pekerjaan sebagai buruh (di luar pertanian)
- (Pudjiwati, 1985).

Donnel dalam Soejono (2001), mendefinisikan gender sebagai suatu hasil konstruksi sosial yang tidak dipunyai sejak lahir sehingga bisa berubah menurut perkembangan zaman dan menggambarkan perbedaan pria dan wanita yang berdasarkan sosial, nilai budaya, dan struktur sosial. Pembagian kerja gender menunjukkan fenomena pembagian kerja antara wanita dan pria menurut status dan perannya yang ditentukan oleh sisi budaya dan struktur masyarakat. Kategori peran wanita di masyarakat adalah sebagai berikut:

1. sebagai ibu rumah tangga dan pencari nafkah, juga mempunyai kedudukan dan pengambil keputusan dalam masalah keluarga serta sebagai pendukung lembaga atau organisasi (PKK, wanita dsb) di desa maupun di kota;
2. sebagai pekerja keluarga pertanian;
3. sebagai pelaksana kerja reproduksi (pekerja rumah tangga);
4. berproduksi (pekerja mencari nafkah) dalam pertanian maupun non pertanian

Seks adalah pembagian organ biologis antara wanita dan pria terutama pada bagian-bagian reproduksi. Identitas gender adalah definisi seseorang tentang dirinya, khususnya dirinya sebagai wanita atau pria, yang merupakan interaksi kompleks antara kondisi biologisnya sebagai wanita dan berbagai karakteristik perilakunya yang dikembangkan sebagai hasil proses sosialisasinya (Ratna, 1999).

Kategori "maskulin" dan "feminin" merupakan konstruksi sosial dan budaya. Maskulin adalah ciri, karakteristik, sikap, dan perilaku dominan yang dimiliki kaum pria, sedangkan feminin adalah ciri, karakteristik, sikap, dan perilaku dominan yang dimiliki kaum wanita. Ideologi yang berdasarkan gender menganggap kategori ini ditentukan secara biologis. Feminin dan maskulin dibentuk secara biologis, dan status wanita sebagai jenis kelamin kedua ditentukan dengan cara yang sama (Shiva, 1997).

Pembedaan peran gender ini sangat membantu mengenai pembagian peran yang selama ini melekat pada manusia. Dengan mengenali pembedaan gender sebagai sesuatu yang tidak tetap, tidak permanen, memudahkan kita untuk membangun gambaran tentang realitas relasi wanita dan pria yang dinamis dan cocok dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat.

Donnel dalam Soejono (2001), mendefinisikan gender sebagai suatu hasil konstruksi sosial yang tidak dipunyai sejak lahir sehingga bisa berubah menurut perkembangan zaman dan menggambarkan perbedaan pria dan wanita yang berdasarkan sosial, nilai budaya, dan struktur sosial. Pembagian kerja gender menunjukkan fenomena pembagian kerja antara wanita dan pria menurut status dan perannya yang ditentukan oleh sisi budaya dan struktur masyarakat. Kategori peran wanita di masyarakat adalah sebagai berikut:

1. sebagai ibu rumah tangga dan pencari nafkah, juga mempunyai kedudukan dan pengambil keputusan dalam masalah keluarga serta sebagai pendukung lembaga atau organisasi (PKK, wanita dsb) di desa maupun di kota;
2. sebagai pekerja keluarga pertanian;
3. sebagai pelaksana kerja reproduksi (pekerja rumah tangga);
4. berproduksi (pekerja mencari nafkah) dalam pertanian maupun non pertanian

Seks adalah pembagian organ biologis antara wanita dan pria terutama pada bagian-bagian reproduksi. Identitas gender adalah definisi seseorang tentang dirinya, khususnya dirinya sebagai wanita atau pria, yang merupakan interaksi kompleks antara kondisi biologisnya sebagai wanita dan berbagai karakteristik perilakunya yang dikembangkan sebagai hasil proses sosialisasinya (Ratna, 1999).

Kategori "maskulin" dan "feminin" merupakan konstruksi sosial dan budaya. Maskulin adalah ciri, karakteristik, sikap, dan perilaku dominan yang dimiliki kaum pria, sedangkan feminin adalah ciri, karakteristik, sikap, dan perilaku dominan yang dimiliki kaum wanita. Ideologi yang berdasarkan gender menganggap kategori ini ditentukan secara biologis. Feminin dan maskulin dibentuk secara biologis, dan status wanita sebagai jenis kelamin kedua ditentukan dengan cara yang sama (Shiva, 1997).

Pembedaan peran gender ini sangat membantu mengenai pembagian peran yang selama ini melekat pada manusia. Dengan mengenali pembedaan gender sebagai sesuatu yang tidak tetap, tidak permanen, memudahkan kita untuk membangun gambaran tentang realitas relasi wanita dan pria yang dinamis dan cocok dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat.

2.1.3 Peranan Wanita dalam Kegiatan Ekonomi Produktif

Pembangunan masyarakat pada dasarnya mencerminkan gerakan kemanusiaan untuk membina swadaya masyarakat dengan pola dasar “membangun sumber daya manusia”. Hal ini berarti usaha-usaha pembangunan masyarakat berpangkal pada faktor manusia. Usaha-usaha di bidang pembangunan masyarakat menekankan pada upaya menumbuhkan peran serta (partisipasi) tentu memerlukan “para penggerak” atau “agen pembangunan”. Segi lain yang juga perlu diperhatikan adalah upaya peningkatan peranan dan kedudukan wanita, bukan hanya terletak pada kaum wanita itu sendiri, tetapi juga persepsi dan sikap kaum pria perlu ditingkatkan (Roestam, 1993).

Dalam pelaksanaan pembangunan, konsep kemitrasejajaran antara pria dan wanita mempunyai peran yang sangat penting. Agar peningkatan kedudukan dan peranan wanita cepat tercapai, maka dalam Repelita VI dipakai strategi yang lebih menitikberatkan pada usaha pengintegrasian aspirasi, kepentingan, peranan wanita dan pria dalam perumusan kebijakan dan program pembangunan di tingkat nasional, regional, dan sektoral dengan pendekatan gender. Mengingat masyarakat desa yang bersifat patriakal, ketimpangan gender dan stereotipe jenis kelamin sangat kuat terutama di daerah pedesaan. Masalah kesenjangan antara wanita dan pria dalam kehidupan umat manusia adalah persoalan budaya yang cenderung merugikan kaum wanita. Oleh karena itu ditegaskan bahwa pembangunan nasional menyertakan pria maupun wanita secara optimal tanpa membedakan hak dan kewajiban serta kesempatan.

Wanita berperan sebagai mitra sejajar pria dalam pembangunan, berarti bahwa wanita telah dapat mengejar berbagai ketinggalannya dan mempunyai kesempatan yang sama untuk berperan serta dalam pembangunan. Pria dan wanita adalah mitra sejajar dalam pembangunan dan harus terwujud dengan merata dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam keluarga maupun dalam masyarakat yang ditandai dengan adanya sikap saling menghargai, saling menghormati, saling mengerti dan saling membantu. Dengan demikian menerima wanita sebagai mitra sejajar pria dan perlunya peran ganda wanita dan pria, hal ini mengandung

pengertian bahwa wanita harus dilihat secara utuh dalam berbagai kedudukan dan peranannya (Ihromi, 1995).

Mengacu pada pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh wanita, terdapat tiga peranan utama yang dilakukan oleh wanita, yaitu sebagai *breeder*, *feeder*, dan *producer*. Peranan pertama berkaitan dengan pemeliharaan dan pengasuhan bayi dan anak-anak. Peranan kedua berhubungan dengan tanggung jawab eksklusif wanita untuk memberi makan manusia dari segala usia, khususnya seperti pada anggota rumah tangga. Peranan ketiga berkaitan dengan kegiatan memproduksi sejumlah material untuk kebutuhan konsumsi domestik.

Berdasarkan ketiga peranan tersebut, maka keterlibatan wanita dalam kegiatan perekonomian untuk mencari nafkah keluarga merupakan aktualisasi dari peranan yang ketiga. Bahkan dapat dikatakan kaum wanita telah memberikan kontribusinya yang sangat berarti bagi perkembangan ekonomi masyarakat. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh wanita secara umum dapat dikategorikan ke dalam aktivitas ekonomi dan domestik. Keterlibatan wanita seperti dalam kegiatan bidang pertanian, industri, perdagangan dan jasa dapat diklasifikasikan sebagai kegiatan ekonomi (Kusnadi, 2001).

Salah satu kenyataan dari sumbangan wanita dalam pembangunan adalah partisipasi wanita itu sebagai tenaga kerja dalam berbagai bidang kehidupan ekonomi. Jika melihat kehidupan (status) wanita dalam keluarga (konsepsional) dan rumah tangga (operasional), serta masyarakat luas dari perannya yang ganda maka hal itu berarti bahwa; a) dari satu pihak sebagai “ibu rumah tangga” dalam keluarga masing-masing wanita berperan sebagai tenaga kerja “domestik” (*domestic labour*), yang tidak mendatangkan hasil secara langsung. Namun demikian maka dalam kedudukan tersebut memberikan dukungan bagi anggota lain “pencarian nafkah” untuk memanfaatkan peluang kerja yang ada, posisi ini berkaitan dengan pertimbangan-pertimbangan sosial /struktural, b) di lain pihak, sesuai dengan perkembangan masyarakat yang agraris nampak dengan nyata peran serta wanita itu sebagai tenaga kerja di bidang pencarian nafkah yang mendatangkan hasil secara langsung (Mubyarto, 1985).

2.1.4 Tenaga Kerja wanita

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja dapat mengerjakan semua jenis pekerjaan berdasarkan tingkat kemampuannya (Hernanto, 1991).

Menurut Simanjuntak (1998), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara umum, persediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk, tenaga kerja, jam kerja, pendidikan, tingkat produksi dan lain-lain. Penyediaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh lamanya orang bekerja setiap minggu. Lamanya orang bekerja tiap minggu tidak sama. Ada orang yang bekerja penuh, akan tetapi banyak juga orang yang bekerja hanya beberapa jam dalam seminggu atas keinginan dan pilihan sendiri atau karena terpaksa, berhubung terbatasnya kesempatan untuk bekerja penuh.

Peranan wanita pekerja di Indonesia cukup berarti. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dari tahun ke tahun. Pada tahun 1980, TPAK wanita tercatat sebesar 32,7%, tahun 1985 menjadi 37,95%, dan tahun 1990 naik lagi menjadi 39,2% serta tahun 1995 sudah mencapai 41%. Pada tahun 1990 saja jumlah wanita yang bekerja sudah 25,8 juta orang dari total 89 juta penduduk wanita. Peningkatan itu umumnya terjadi pada wanita usia produktif, usia 20-39 tahun. Peningkatan partisipasi pekerja wanita itu menunjukkan kecenderungan peningkatan peranan wanita dalam aktivitas ekonomi dan dalam pembangunan nasional (Herlina, 1998).

Faktor produksi tenaga kerja merupakan faktor produksi yang penting dan perlu diperhitungkan jumlahnya dalam proses produksi. Hal tersebut tidak saja mengacu pada tersedianya jumlah tenaga kerja yang cukup tapi juga kualitas dan macam tenaga kerja perlu juga diperhatikan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan pada faktor produksi tenaga kerja adalah:

1. tersedianya tenaga kerja, setiap proses produksi diperlukan tenaga kerja yang cukup memadai. Jumlah tenaga kerja yang diperlukan harus disesuaikan

- dengan kebutuhan sampai tingkat tertentu sehingga jumlahnya optimal. Jumlah tenaga kerja ini memang masih dipengaruhi dan dikaitkan dengan kualitas tenaga kerja, jenis kelamin dan musim;
2. kualitas tenaga kerja dalam proses produksi pertanian selalu memerlukan spesialisasi. Persediaan tenaga kerja spesialisasi ini merupakan sejumlah tenaga kerja yang mempunyai spesialisasi pekerjaan tertentu dan ini tersedia dalam jumlah yang terbatas;
 3. jenis kelamin, kualitas tenaga kerja yang dipengaruhi oleh jenis kelamin apalagi dalam proses produksi pertanian seperti proses produksi pengolahan di pabrik;
 4. tenaga kerja musiman, karena proses produksi pertanian ditentukan oleh musim maka jadilah tenaga kerja musiman, sehingga penawaran dan permintaan pasar akan tenaga kerja juga terjadi dan dipengaruhi oleh musim (Sumarni dan Soeprihanto, 1993).

Berkaitan dengan masalah tenaga kerja wanita, maka dalam GBHN 1993 dirumuskan berbagai kebijakan yang antara lain: peningkatan kualitas wanita sebagai sumber daya pembangunan, peningkatan kualitas dan perlindungan tenaga kerja wanita, peningkatan peran ganda wanita dalam keluarga dan masyarakat, pengembangan iklim sosial budaya yang mendukung kemajuan wanita, serta pembinaan kelembagaan dan organisasi wanita.

Data mengenai tenaga kerja wanita menunjuk pada adanya norma bahwa wanita apakah ia sebagai isteri, sebagai ibu rumah tangga atau sebagai anak gadis, juga melakukan pekerjaan mencari nafkah disamping melakukan pekerjaan rumah tangga yang tetap merupakan pekerjaan seorang wanita atau isteri sesuai dengan masyarakat tempat ia tinggal.

2.1.5 Produksi dan Produktivitas

Kegiatan produksi secara umum merupakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan penciptaan atau pembuatan barang, jasa atau kombinasinya, melalui proses transformasi dari masukan sumber daya produksi menjadi keluaran yang diinginkan. Kegiatan produksi, bagi sebagian besar perusahaan melibatkan

bagian terbesar dari penggunaan tenaga kerja, mencakup jumlah terbesar dari aset perusahaan, serta segala sumber daya input perusahaan diintegrasikan untuk menghasilkan output yang diinginkan (Herjanto, 1999).

Produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan (output) dengan apa yang dimasukkan dalam input. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan menunjukkan penekanan-penekanan faktor produksi input yang efisien bagi suatu usaha pertanian ataupun perkebunan. Efisiensi akan tercapai apabila dalam menghasilkan output menggunakan sumber-sumber input seminimal mungkin.

Dilihat dari sudut ekonomi, manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa (produk pertanian). Pandangan seperti ini menimbulkan pengertian bahwa manusia semata-mata sebagai faktor produksi disamakan kedudukannya dengan faktor produksi lainnya. Manusia tidak bisa begitu saja disamakan dengan mesin-mesin, peralatan canggih, metode dan modal. Bagaimanapun manusia tetap unggul dan paling menentukan terhadap faktor-faktor produksi tersebut. Tetapi tersedianya modal yang besar, berlimpahnya kekayaan alam (material) dan adanya prosedur kerja yang bagus sekalipun, tidak akan dapat dimanfaatkan secara efisien, efektif dan produktif jika manusianya tidak mendapat perhatian yang sungguh-sungguh (Hernanto, 1991).

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat (Sinungan, 2000).

2.1.6 Motivasi

Faktor tenaga kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam perusahaan, maka berbagai hal yang berkaitan dengan kepentingan karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan. Salah satu dari biaya yang dikeluarkan oleh

perusahaan dalam upaya pengembangan tenaga kerja adalah pemberian jaminan sosial. Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu, untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajiban, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 1995).

Menurut Wahjosumidjo (1994), motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri disebut intrinsik atau faktor di luar diri seseorang yang disebut faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan, kebutuhan, kelelahan, kebosanan dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi penghargaan diri (status sosial, dihormati, diakui), kenyamanan dalam bekerja, tanggung jawab pada pekerjaan, pengembangan potensi individu, pendapatan, kondisi kerja (lingkungan kerja, hubungan antar pekerja, dan lain-lain).

Tingkat motivasi seseorang dapat dilihat dari perilaku atau tindakan seseorang dalam usaha memenuhi kebutuhannya. Variabel-variabel yang digunakan antara lain pemenuhan kebutuhan fisik, penghargaan, partisipasi karyawan dan prestasi kerja.

Motivasi mengandung tiga hal yang sangat penting. Pertama, pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi; kedua, adanya usaha tertentu sebagai akibat motivasi tersebut, artinya motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu; ketiga, adanya kebutuhan, artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Faktor-faktor motivasi yang bersifat intrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik dapat bersifat positif, akan tetapi dapat pula negatif (Siagian, 1995).

2.2 Kerangka Pemikiran

Sektor pertanian mendapat prioritas utama dalam perekonomian nasional, karena sektor ini ditinjau dari berbagai segi maupun sektor yang paling dominan dalam ekonomi nasional seperti kontribusinya dalam pendapatan nasional, peranannya memberikan lapangan kerja pada penduduk yang bertambah cepat (Sujono, 1992).

Sebagai salah satu komoditi pertanian, nampaknya kopi masih mempunyai kemampuan yang besar dalam menyerap tenaga kerja. Sampai saat ini juga, kopi masih bersifat padat karya, makin intensif pengelolaan usahanya (usahatani dan pasca panen) makin banyak tenaga kerja yang terserap. Pada perkebunan besar, penyerapan tenaga kerja lebih mudah diketahui dan dipersoalkan dengan mengetahui output dan produksinya. Perkebunan merupakan perusahaan pertanian yang bersifat tahunan, sehingga membutuhkan tenaga perawatan dengan jumlah yang sangat terbatas sepanjang tahun. Sementara itu tenaga kerja yang berkaitan dengan panen dan pasca panen hanya diperlukan dalam satu musim saja sehingga tidak menguntungkan bila sepanjang tahun harus memperkerjakan buruh. Oleh karena itu perkebunan mendatangkan tenaga kerja dari luar. Hal ini sangat menguntungkan bagi masyarakat sekitar karena mereka dapat terserap dalam proses produksi, pada masa sibuk kopi, meskipun mereka hanya berstatus sebagai tenaga kerja tidak tetap (Retnandari dan Tjokrowinoto, 1991).

Sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam pembangunan nasional. Sumber daya manusia merupakan penggerak atau pelaku (*means*), maupun sebagai sasaran (*ultimate end*) atau yang ingin dihasilkan dari proses pembangunan nasional tersebut. Faktor kritis keberhasilan atau kegagalan pembangunan terletak pada kualitas SDMnya (Nasution, 1994).

GBHN 1993 yang membawa amanat rakyat, pertama-tama menekankan manusia sebagai insan (*human being*) yang harus dibangun kehidupannya karena merupakan hakikat pembangunan sebagai pengamalan Pancasila. GBHN juga berbicara mengenai manusia sebagai sumber daya pembangunan yang harus ditingkatkan kualitas dan kemampuannya untuk mengangkat harkat dan

martabatnya. Dengan demikian, kedudukan manusia yang diutamakan adalah manusia sebagai insan, bukan sebagai faktor produksi atau instrumen pembangunan.

Sebagai individu adalah seorang pribadi, wanita memiliki harapan-harapan, kebutuhan-kebutuhan, minat-minat dan potensinya sendiri. Wanita juga membutuhkan aktualisasi yang seoptimal mungkin demi pengembangan dirinya, pada pengembangan umat manusia secara umum. Wanita yang jumlahnya lebih dari separo jumlah seluruh anggota masyarakat, dapat menjadi sumber daya manusia yang sangat potensial bagi pembangunan masyarakat dan bangsa (Ihromi, 1995)

Peningkatan kedudukan wanita dalam masyarakat serta perannya dalam pembangunan merupakan upaya mempercepat proses pembangunan mengabadikan kedudukan dan peranan wanita, kepentingan dan aspirasinya serta permasalahan yang memperlambat pembangunan, merugikan wanita bahkan membuat wanita menjadi beban pembangunan.

Pembinaan peranan wanita sebagai mitra sejajar pria ditujukan untuk meningkatkan peran aktif wanita dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya. Ada tiga pesan dalam pembinaan peran wanita tersebut yaitu: 1) pria dan wanita adalah mitra dalam pembangunan; 2) wanita berperan aktif dalam pembangunan; 3) pembinaan pembangunan dalam rangka pembangunan MANIS (Manusia Indonesia Seutuhnya) (Hajar, 1995).

Salah satu alternatif yang ditempuh dalam rangka peningkatan peranan wanita dalam pembangunan adalah perluasan kesempatan kerja dan berusaha bagi pekerja wanita. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pendapatan atau penghasilan pekerja wanita.

Pemerintah telah memasukkan peran wanita sebagai salah satu kriteria untuk menilai prestasi daerah. Langkah tersebut merupakan satu upaya untuk meningkatkan peran wanita di masing-masing daerah sekaligus untuk memonitor keberhasilan program peningkatan peran wanita di daerah tersebut (Sudarsono, 1993).

Jawa Timur banyak memiliki perkebunan besar milik swasta maupun milik negara yang terdiri dari 78 perkebunan besar swasta dan 28 kebun kopi milik negara. Perkebunan tersebut tersebar di daerah Kabupaten Jember, Banyuwangi, Malang, Bondowoso dan sebagian besar di Kabupaten Lumajang, Blitar, Situbondo dan Kediri (Sujono, 1992).

Sektor Produksi komoditi kopi Arabika di Jawa Timur meskipun tidak menduduki urutan pertama di Indonesia, akan tetapi produksi kopi Arabika merupakan yang terbesar se-Jawa. Produksi kopi tersebut memberikan gambaran bahwa komoditi kopi dikembangkan agar produksi meningkat

Perkebunan kopi PTP Nusantara XII membagi pekerjaan-pekerjaan dalam berbagai jenis yang akan dilakukan oleh tenaga kerja. Pembagian kerja tersebut meliputi penanaman, pemeliharaan lapang, pemetikan, dan sortasi. Tenaga kerja yang dimiliki adalah tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita yang terbagi dalam tenaga kerja harian lepas dan tenaga kerja harian tetap. Dengan adanya pembagian kerja dan jumlah tenaga kerja wanita yang lebih banyak daripada tenaga kerja pria, maka dapat diketahui tingkat produktivitas kerja dari masing-masing tenaga kerja wanita. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Umur

Pekerja yang berusia muda akan mempunyai kesempatan bekerja lebih keras karena kondisi fisik yang lebih memungkinkan. Sedangkan mereka yang berumur lebih tua akan cenderung berfikir dalam melakukan pekerjaan yang dianggap membutuhkan kekuatan fisik yang lebih besar. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Wulandari (2002), yang membuktikan bahwa umur tenaga kerja wanita berpengaruh terhadap pengambilan keputusan wanita untuk bekerja.

b. Pendidikan

Tingkat pendidikan formal yang diperoleh tenaga kerja wanita menentukan tingkat kebebasan memilih bidang pekerjaan dari berbagai alternatif. Makin tinggi pendidikan tenaga kerja wanita walaupun dipengaruhi kualitas dan keahlian lainnya maka makin banyak alternatif kerja yang dipilih (Arif, 1999).

Tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Bervariasinya tingkat pendidikan berkaitan dengan produktivitas yang tercermin dalam tingkat pendapatan. Latar belakang pendidikan yang lebih tinggi merupakan modal bagi tenaga kerja wanita dan potensi yang baik bagi pembangunan dan pendidikan tersebut akan meningkatkan peran serta dari tenaga kerja wanita. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil penelitian Haryati (1999), yang membuktikan bahwa faktor tingkat pendidikan berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas kerja.

a. Pengalaman

Pengalaman kerja secara teoritis menunjukkan pengaruh positif terhadap peningkatan produksi. Tenaga kerja wanita bisa dikatakan berpengalaman dalam suatu pekerjaan apabila mengerjakan suatu pekerjaan tertentu secara terus menerus dan mampu menyelesaikan beban atas pekerjaannya. Semakin banyak pengalaman kerja wanita akan semakin tinggi produksi yang dihasilkan. Semakin lama seseorang bekerja, maka mereka relatif lebih terampil dibandingkan mereka yang masih memiliki pengalaman lebih sedikit. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil penelitian Haryati (1999), yang membuktikan bahwa pengalaman berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas kerja.

b. Jam Kerja

Secara teoritis jumlah jam kerja berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas. Semakin banyak jumlah jam kerja maka tingkat pendapatan yang diterima akan semakin tinggi sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Pernyataan ini diperkuat oleh Setyo Hartiyadi (2002), yang membuktikan bahwa jumlah jam kerja berpengaruh nyata terhadap pendapatan. Tenaga kerja wanita yang berkerja di perkebunan kopi tersebut rata-rata 7 jam per hari.

Keberhasilan pembangunan yang akan datang sangat tergantung pada pengembangan SDM, yang sekaligus merupakan potensi yang sangat besar dalam negeri. Realisasi dari potensi ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan kita dalam

mengembangkan kualitas dan produktivitas kerja, sehingga dapat mewujudkan perekonomian yang berimbang.

Di dalam ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*Output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*Input*). Sampai sekarang ini tenaga kerjalah yang umum dijadikan faktor pengukur produktivitas. Semakin besar produktivitas tenaga kerja maka semakin besar pula keuntungan yang dihasilkan sehingga pendapatan rata-rata juga akan meningkat (Kussriyanto, 1991).

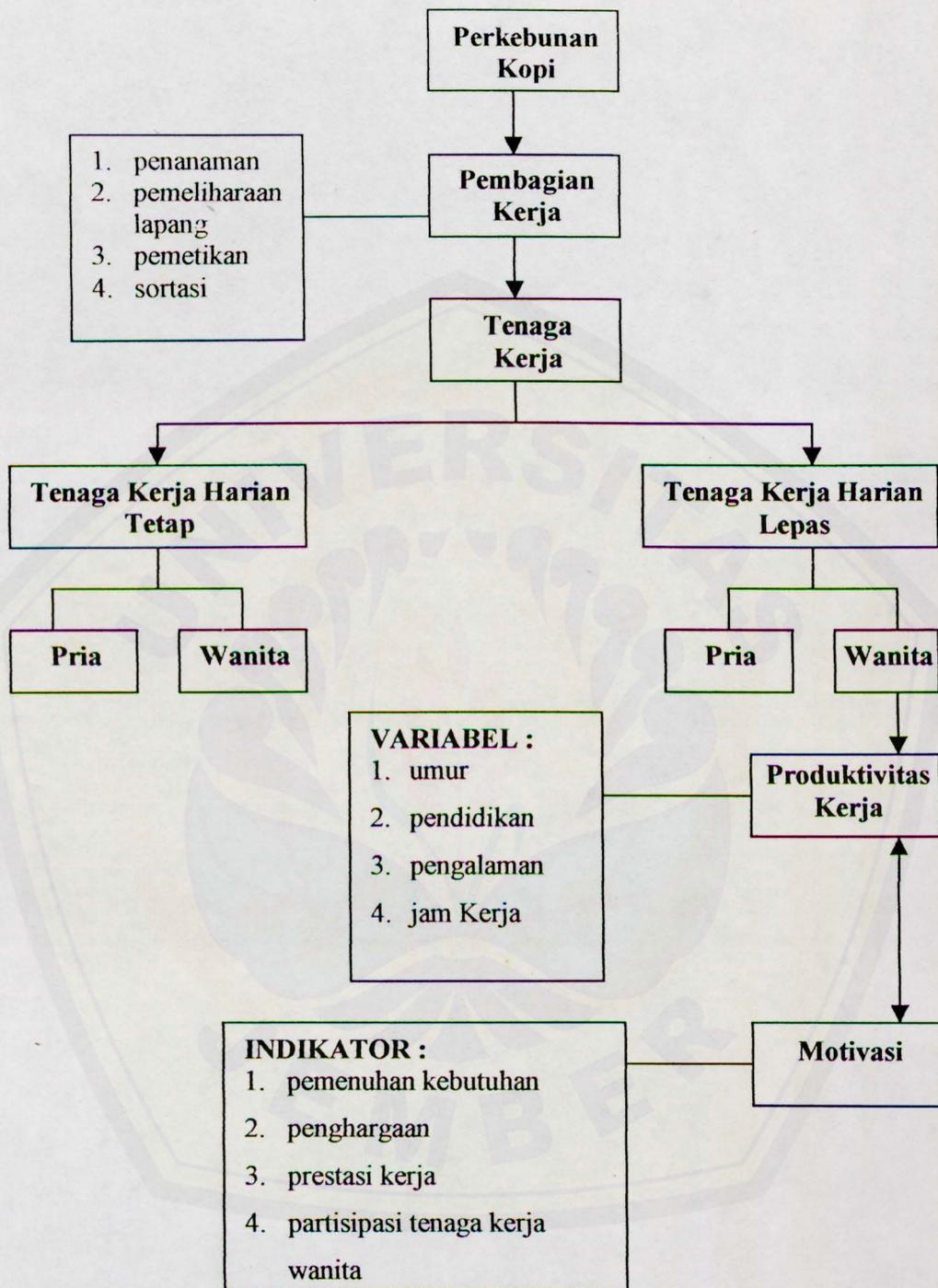
Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajiban, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 1995).

Motivasi kerja menunjukkan pada dorongan untuk bekerja yaitu besar kecilnya upaya yang dikerahkan seseorang untuk mencapai sasaran pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan. Jika motivasi kerja rendah, maka sulit diharapkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi dan produktivitas merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, walaupun masing-masing mempunyai faktor pendorong sendiri-sendiri. Produktivitas tidak akan muncul seperti yang diharapkan jika tidak ditunjang motivasi tinggi untuk melakukan pekerjaannya. Indikator motivasi meliputi pemenuhan kebutuhan, penghargaan, prestasi kerja, dan partisipasi tenaga kerja.

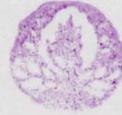
2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan kerangka pemikiran yang ada maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja wanita pada kopi adalah jam kerja, umur, pendidikan, pengalaman, dan motivasi.
2. Terdapat hubungan yang nyata antara motivasi dengan produktivitas kerja wanita pada perkebunan kopi.



Skema Kerangka Pemikiran



III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Penentuan Daerah Penelitian

Pemilihan daerah penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive methode*) yaitu di PTP Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit, Kecamatan Sempol, Kabupaten Bondowoso. PTP tersebut sengaja dipilih dengan pertimbangan bahwa tenaga kerja yang digunakan sebagian adalah wanita yang berada di sekitar perkebunan.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode diskriptif dan metode korelasional. Metode diskriptif adalah memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, menerangkan hubungan, menguji hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari seluruh masalah yang ingin dipecahkan. Metode korelasional adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor-faktor yang lainnya berdasarkan pada koefisien regresi (Nazir, 1999).

3.3 Metode Pengambilan Contoh

Pengambilan contoh dilakukan berdasarkan *disproportionate stratified random sampling*, dimana dari populasi sebesar N ditarik sampel yang besarnya n dengan memisahkan elemen-elemen ke dalam kelompok-kelompok, kemudian memilih sebuah sampel secara random dari setiap stratum (Wibowo, 2000).

Dalam penelitian ini jumlah populasi tenaga kerja wanita di PTP Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit dari hasil survei pendahuluan adalah sebesar 477 orang, diambil sampel sebanyak 60 orang.

Tabel 1. Sebaran Populasi dan Penarikan Sampel

Nama bagian kebun	Jumlah populasi	Jumlah sampel
Pabrik	101	10
Afdeling Kpg Baru	96	10
Afdeling Sempol	72	10
Afdeling Kpg Malang	56	10
Afdeling Krepekan	94	10
Afdeling Jampit	58	10
Jumlah	477	60

Sumber: Data survey pendahuluan 2003

3.4 Metode Pengambilan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer, diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan metode wawancara berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun. Data yang diambil adalah karakteristik tenaga kerja wanita meliputi motivasi, umur, pendidikan, pengalaman kerja, dan jam kerja.
2. Data sekunder, diperoleh dari literatur dan instansi terkait dengan penelitian ini. Data yang diambil adalah gambaran umum mengenai wilayah PTP Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit serta jumlah tenaga kerja wanita yang bekerja di perkebunan tersebut..

3.5 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis mengenai produktivitas kerja wanita yaitu dengan membandingkan output yang diperoleh per bulan dengan input dalam satu bulan, formulasi yang digunakan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas kerja wanita} = \frac{\text{Output(Rp / bulan)}}{\text{Input(jam / bulan)}}$$

Kriteria Pengambilan Keputusan:

1. Produktivitas kerja wanita \leq rata-rata produktivitas kerja, berarti produktivitas kerja wanita rendah.
2. Produktivitas kerja wanita $>$ rata-rata produktivitas kerja, berarti produktivitas kerja wanita tinggi.

Untuk menguji hipotesis pertama, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja wanita pada perkebunan kopi digunakan uji regresi linier berganda. Menurut Wibowo (2000) adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k + E$$

Keterangan:

E = error atau gangguan dalam persamaan

B_i = koefisien persamaan regresi atau parameter regresi (untuk $i = 1, 2, \dots, k$)

X_i = variabel bebas (untuk $i = 1, 2, \dots, k$)

Dalam penelitian ini formulasinya sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = produktivitas kerja wanita (Rp/bulan)

b_0 = konstanta

b_1 - b_4 = koefisien regresi

X_1 = umur (tahun)

X_2 = pendidikan formal (tahun)

X_3 = pengalaman (tahun)

X_4 = jam kerja (jam)

Untuk mengetahui secara keseluruhan bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas yang dimasukkan dalam formulasi terhadap variabel terikat digunakan analisis statistik Uji F (Sidik Ragam), dengan formulasi sebagai berikut:

$$F\text{-hitung} = \frac{KTR(\text{kuadrat tengah regresi})}{KTS(\text{kuadrat tengah sisa})}$$

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- a. $F\text{-hitung} > F\text{-tabel (5\%)}$: H_0 ditolak, berarti secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap produktivitas kerja wanita pada perkebunan kopi (variabel terikat)

- b. $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel (5\%)}$: H_0 diterima, berarti secara keseluruhan variabel bebas tidak berpengaruh produktivitas kerja wanita pada perkebunankopi (variabel terikat)

Hasil pengujian jika diperoleh $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka dilanjutkan dengan Uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan formulasi sebagai berikut:

$$t\text{-hitung} = \left| \frac{b_i}{s_{b_i}} \right| \quad S_{b_i} = \sqrt{\frac{\text{Jumlah Kuadrat Sisa}}{X_i^2}}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi ke-i

S_{b_i} = standar deviasi ke-i

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel (5\%)}$: H_0 diterima, berarti koefisien regresi faktor-faktor tertentu berpengaruh tidak nyata terhadap variabel dependent (Y).
- $t\text{-hitung} > t\text{-tabel (5\%)}$: H_0 ditolak, berarti koefisien faktor-faktor tertentu berpengaruh nyata terhadap variabel dependent(Y)

Untuk menguji seberapa besar variasi Y yang disebabkan oleh bervariasinya variabel independent dihitung dengan adjusted R^2 dengan formulasinya sebagai berikut:

$$\text{Adjusted } R^2 = 1 - (1 - R^2) \left(\frac{n-1}{n-k} \right)$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Untuk menguji hipotesis mengenai apakah terdapat hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja wanita digunakan uji Chi-square (Siegel, 1994). Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja wanita :

Motivasi	Produktivitas		Jumlah
	Rendah	Tinggi	
Rendah	a(...)	b (...)	@
Tinggi	d(...)	e(...)	@
Jumlah	@@	@@	

Keterangan:

@ = jumlah baris

@@ = jumlah kolom

(...) = frekuensi yang diharapkan

Frekuensi yang diharapkan atau frekuensi teoritis untuk setiap kali sel dihitung dengan rumus:

$$f_e = \frac{(\sum f_{kolom})(\sum f_{baris})}{\text{jumlahtotal}}$$

Nilai Chi-square dirumuskan sebagai berikut:

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Keterangan:

X^2 = nilai Chi-square

f_o = frekuensi observasi

f_e = frekuensi harapan

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika X^2 hitung $>$ X^2 tabel (95%), H_0 ditolak maka terdapat hubungan nyata antara motivasi dan produktivitas kerja wanita.
2. Jika X^2 hitung \leq X^2 tabel (95%), H_0 diterima maka tidak ada hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja wanita.

Untuk menguji derajat korelasi antara satu dengan yang lain maka dapat diketahui nilai koefisien kontingensi (C) dengan rumus:

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + n}}$$

Keterangan:

C = koefisien kontingensi

χ^2 = nilai Chi-square

n = jumlah sampel yang diamati

Agar harga C dapat digunakan untuk menilai derajat asosiasi antar berbagai faktor perlu dibandingkan dengan kontingensi maksimum dengan rumus:

$$C_{\text{maks}} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

Keterangan:

C_{maks} = koefisien kontingensi maksimum

m = koefisien minimum antara baris dan kolom

Untuk menguji keputusan dari derajat hubungan antara masing-masing faktor maka, digunakan koefisien korelasi dengan rumus:

$$\bar{c} = \frac{C}{C_{\text{maks}}}$$

Keterangan:

\bar{c} = derajat hubungan antar faktor

Dengan kriteria sebagai berikut:

- 0,01 – 0,20 berarti kriteria sangat tidak erat.
- 0,21 - 0,40 berarti kriteria tidak erat
- 0,41 – 0,60 berarti kriteria kurang erat.
- 0,61 – 0,80 berarti kriteria cukup erat
- 0,81 – 1,00 berarti kriteria erat.

3.6 Terminologi

- Responden adalah tenaga kerja wanita yang bekerja di PTP Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit.
- Tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan produk.

3. Bekerja adalah suatu kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa yang mempunyai tujuan untuk memperoleh penghasilan dan keuntungan dalam pasar tenaga kerja (sebagai buruh) atau dalam usaha lainnya.
4. Tenaga kerja wanita yang dimaksud adalah tenaga kerja harian lepas (THL).
5. Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang tidak terikat pada perusahaan.
6. Pembagian kerja wanita adalah semua kegiatan yang dilakukan oleh wanita sebagai tenaga kerja wanita dalam waktu tertentu.
7. Jam kerja dari tenaga kerja wanita adalah banyaknya jumlah jam kerja yang digunakan tenaga kerja wanita dalam perkebunan yang diukur dalam jam per bulan.
8. Umur adalah usia dari tenaga kerja wanita yang diukur sampai penelitian ini dilaksanakan dengan satuan tahun.
9. Pendidikan adalah lamanya tenaga kerja wanita memperoleh pendidikan formal, seperti SD, SLTP, SLTA atau Perguruan Tinggi yang diukur dengan satuan tahun.
10. Pengalaman Kerja adalah lamanya tenaga kerja wanita bekerja di PTP Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit dengan satuan tahun mulai masuk kerja sampai penelitian ini dilaksanakan.
11. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil produksi dengan jam kerja (Rp/bulan)
12. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka meningkatkan pekerjaan sehingga tercapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja digunakan beberapa variabel, antara lain:
 - a. Pemenuhan kebutuhan (10-30)
 1. Ketertarikan kerja (5-15)
 2. Alasan bekerja (5-15)

- b. Penghargaan (25-75)
1. Kepuasan memperoleh penghargaan (10-30)
 - Kepuasan terhadap pemberian penghargaan (5-15)
 - Kepuasan terhadap besarnya penghargaan (5-15)
 2. Kepuasan terhadap situasi dan kondisi kerja (5-15)
 3. Kepuasan terhadap fasilitas kerja yang diberikan (5-15)
 4. Kesempatan memperoleh promosi (5-15)
- c. Prestasi kerja (20-60)
1. Usaha tenaga kerja wanita dalam meningkatkan hasil produksi (5-15)
 2. Perhatian tenaga kerja wanita terhadap kualitas produksi (5-15)
 3. Perhatian tenaga kerja wanita terhadap kuantitas produksi (5-15)
 4. Ketelitian dan ketepatan kerja (5-15)
- d. Partisipasi tenaga kerja wanita (55-165)
1. Hubungan dengan rekan kerja (5-15)
 2. Hubungan kerja dengan atasan di tempat kerja (5-15)
 3. Kerjasama dalam memecahkan persoalan di tempat kerja (5-15)
 4. Usaha dalam bekerja (5-15)
 5. Tanggung jawab dalam bekerja (10-30)
 - Ketidakhadiran dalam bekerja (tingkat absen) (5-15)
 - Pemberitahuan informasi ketidakhadiran (5-15)
 6. Alasan ketidakhadiran dalam bekerja (5-15)
 7. Keikutsertaan TKW dalam kegiatan sarekat buruh (5-15)
 8. Keikutsertaan tenaga kerja wanita dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (5-15)
 9. Peralatan yang digunakan (5-15)
 10. Keikutsertaan dalam pemeliharaan alat dalam bekerja (5-15)
- Jumlah total (110-330)
- Kriteria:
- Rendah : 110 - 220
 - Tinggi : 225 - 330

IV. GAMBARAN UMUM PERKEBUNAN

4.1 Sejarah dan Latar Belakang

Perkebunan Kalisat/Jampit merupakan salah satu perkebunan yang dimiliki oleh PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) yang berlokasi di Desa Sempol, Kecamatan Sempol, Kabupaten Bondowoso (Dataran Tinggi Ijen). Perkebunan ini didirikan pada tahun 1900 oleh suatu perusahaan milik negara DBAK dari negara Belanda.

Perkebunan Kalisat/Jampit yang merupakan bagian dari PT Perkebunan Nusantara XII(Persero), telah beberapa kali mengalami perubahan nama dan struktur organisasi perkebunan. Perubahan nama yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Tahun 1900 : DBAK (Davit Bernie Administativ Kantor).
2. Tahun 1955 : LMOD (Landbouw Maatschappij Oud Djember).
3. Tahun 1958 : Diambil alih/dinasionalisir pemerintah RI dengan nama PPN Baru-Pirae Unit A.
4. Tahun 1961 : PPN Kesatuan Jawa Timur VII.
5. Tahun 1963 : PPN Antan XIII.
6. Tahun 1968 : PNP-XXVI.
7. Tahun 1972 : PTP-XXVI.
8. Tahun 1995 : PTP Kelompok Jawa Timur
9. Tahun 1996 : PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) sampai dengan sekarang.

4.2 Ketenagakerjaan dan Organisasi

Tenaga kerja diperlukan dalam proses produksi tanaman kopi mulai dari pembibitan hingga pengolahan hasil. Tenaga kerja yang banyak digunakan oleh PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit adalah tenaga kerja wanita. Hal ini dibuktikan dengan jumlah tenaga kerja wanita 1654 orang (477 orang THL dan 1177 orang THT) lebih banyak daripada jumlah tenaga kerja pria 1146 orang (350 orang THL dan 796 orang THT).

Tenaga kerja yang ada di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit meliputi staf, non staf, bulanan, harian. Tenaga kerja harian terdiri dari tenaga kerja harian tetap dan tenaga kerja harian lepas. Pengangkatan pegawai staf dilakukan oleh direksi atas dasar surat keputusan direksi, sedangkan penarikan tenaga kerja bulanan dilakukan atas dasar usulan administratur yang kemudian diserahkan dan disetujui oleh direktur. Penarikan tenaga kerja harian lepas dilakukan administratur dan mereka tidak terikat untuk terus bekerja di perkebunan.

Hubungan kerja antara karyawan dan staf dalam perkebunan sebagai organisasi diatur menurut garis kekuasaan dan tanggung jawab yang bercabang pada tingkat pimpinan sampai tingkat bawahan. Setiap atasan mempunyai bawahan yang bertanggung jawab atas segala tugas yang telah diberikan oleh atasannya.

Organisasi adalah suatu bentuk rangkaian tugas sebagai salah satu faktor yang harus dimiliki oleh setiap lembaga formal. Hal ini dimaksudkan untuk melancarkan semua program kerja perkebunan. Demikian halnya dengan struktur organisasi PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit yang dipimpin oleh seorang administratur, yang membawahi seorang pemimpin kebun/sinder kepala dan dibantu oleh seorang kepala tata usaha. Kepala tata usaha membawahi beberapa seksi, sedangkan administratur juga membawahi beberapa orang kepala bagian perkebunan (sinder) yang dibantu oleh beberapa orang mandor besar.

Apabila dilihat dari hubungan komando tiap-tiap jabatan yang ada pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit adalah bertanggung jawab langsung pada satu jabatan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa struktur organisasi PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit adalah termasuk dalam bentuk organisasi garis.

Tenaga kerja pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit sebagian besar bertempat tinggal disekitar perkebunan. Tenaga kerja wanita di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit rata-rata berumur 35 tahun. Keunggulan dari pekerjaan yang ditawarkan oleh perkebunan adalah tidak memerlukan tingkat pendidikan dan keterampilan khusus. Sehingga masyarakat

yang berada disekitar perkebunan yang memiliki tingkat pendidikan rendah tertarik untuk bekerja di perkebunan.

4.3 Kondisi Geografis

PT Perkebunan Nusantara Kebun Kalisat/Jampit merupakan perkebunan kopi Arabika terletak di Desa Sempol, Kecamatan Sempol, Kabupaten Bondowoso, Propinsi Jawa Timur. PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit terdiri dari lima afdeling, yaitu:

1. Afdeling Kampung Baru
2. Afdeling Sempol
3. Afdeling Kampung Malang
4. Afdeling Krepekan
5. Afdeling Jampit

PT Perkebunan Nusantara Kebun Kalisat/Jampit terletak di lereng pegunungan Ijen, dan berbatasan antara lain dengan:

1. Sebelah Utara : Perhutani
2. Sebelah Selatan : Perhutani
3. Sebelah Barat : Perhutani
4. Sebelah Timur : Kebun Blawan

Berdasarkan klasifikasi iklim Schmidt dan Fergusson PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit memiliki tipe iklim D, mempunyai ketinggian tempat 1100-5400 meter di atas permukaan laut, dengan rata-rata curah hujan $\pm 19,88$. Suhu terendah adalah 9°C dan suhu tertinggi adalah 30°C

Tabel 2. Curah Hujan di Wilayah PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit Tahun 1992-2002

Tahun	Hari Hujan (Hari)	Curah Hujan (mm)
1992	98	1536
1993	96	1222
1994	92	1213
1995	134	1823
1996	79	1137
1997	83	1191
1998	138	1707
1999	133	1912
2000	135	2560
2001	107	1884
2002	84	1741

Sumber: Monografi PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit

4.4 Kondisi Penduduk

Sebaran penduduk yang berada di Desa Sempol, Kecamatan Sempol, Kabupaten Bondowoso adalah:

Tabel 3. Keadaan Penduduk Menurut Umur

Umur	Pria	%	Wanita	%	Jumlah	%
< 12 tahun	100	11,468%	201	19,745%	301	15,926%
12-15 tahun	135	15,481%	145	14,244%	280	14,815%
16-18 tahun	84	9,633%	92	9,037%	176	9,312%
19-55 tahun	449	51,491%	473	46,464%	922	40,783%
> 55 tahun	104	11,927%	107	10,510%	211	11,164%
Jumlah	872	100%	1018	100%	1890	100%

Sumber: Monografi Desa Sempol, Kecamatan Sempol

Tabel 4. Keadaan Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Pria	%	Wanita	%	Jumlah	%
Tidak sekolah	6	0,688%	7	0,688%	13	0,688%
SD tidak tamat	104	11,927%	100	9,823%	204	10,794%
SD/MI	439	50,344%	577	56,680%	1016	53,757%
SLTP/MTs	189	21,674%	190	18,664%	379	20,053%
SLTA/MA	130	14,908%	138	13,556%	268	14,179%
D I dan D II	2	0,229%	3	0,295%	5	0,264%
D III	1	0,115%	1	0,098%	2	0,106%
Sarjana	1	0,115%	2	0,196%	3	0,159%
Jumlah	872	100%	1018	100%	1890	100%

Sumber: Monografi Desa Sempol, Kecamatan Sempol

Tabel 5. Keadaan Penduduk Menurut Aktivitas Produktif

Jenis Pekerjaan	Pria	%	Wanita	%	Jumlah	%
Pelajar/santri	105	11,182%	120	13,793%	225	12,438%
PNS	8	0,852%	4	0,460%	12	0,663%
Pekerja swasta	684	72,844%	600	68,966%	1284	70,978%
Wiraswasta/pengusaha	10	1,065%	11	1,264%	21	1,161%
Buruh tani	115	12,247%	135	15,517%	250	13,820%
Pertukangan	15	1,597%	-	-	15	0,829%
Perbengkelan	2	0,213%	-	-	2	0,111%
Jumlah	930	100%	870	100%	1809	100%

Sumber: *Monografi Desa Sempol, Kecamatan Sempol*

Berdasarkan tabel 3, prosentase keadaan penduduk yang terbesar adalah penduduk yang berusia 19–55 tahun sebesar 48,783% dengan jumlah penduduk 922 Orang. Berdasarkan tabel 4, prosentase keadaan penduduk yang terbesar adalah penduduk yang mempunyai tingkat pendidikan SD/MI sebesar 53,757% dengan jumlah penduduk 1.016 orang. Hal ini berarti bahwa rata-rata tingkat pendidikan penduduk adalah SD/MI. Total jumlah penduduk adalah 1890 orang, sedangkan yang berusia lebih dari 55 tahun adalah 211 orang dan di bawah 15 tahun 581 orang, sehingga penduduk yang termasuk kategori Pasangan Usia Subur (PUS) adalah 549 orang. Apabila 10% PUS memiliki Balita, maka jumlahnya ± 55 Balita. Sedangkan menurut tabel 4, jumlah penduduk yang tidak sekolah adalah 13 orang. Pada tabel 4 tidak terdapat data yang menunjukkan jumlah penduduk yang Balita, belum sekolah sebanyak ± 55 orang. Penduduk yang tidak sekolah berarti mereka yang tidak akan pernah masuk sekolah. Dalam data tersebut tidak terdapat Berdasarkan tabel 5, prosentase keadaan penduduk yang terbesar adalah 70,978% sebagai pekerja swasta dengan jumlah penduduk 1284 orang. Sebagian besar penduduk bekerja sebagai buruh di perkebunan.

4.5 Proses Produksi Kopi

Secara garis besar jalannya proses produksi kopi, yaitu:

1. Penanaman

Proses awal produksi adalah penanaman. Tanaman kopi yang baru ditanam biasanya tidak tahan kering. Untuk mengatasi hal tersebut, penanaman dilakukan pada awal musim hujan atau pertengahan bulan Nopember sampai dengan bulan Desember. Dengan demikian pada musim kemarau berikutnya tanaman kopi sudah cukup kuat menahan kekeringan.

2. Pemupukan

3. Pengendalian Hama Penyakit dan Gulma

4. Pemangkasan (Wiwilan)

a. Waktu Pemangkasan

Pemangkasan dilakukan pada awal atau akhir musim hujan, setelah pemupukan, agar tanaman mempunyai simpanan makanan yang cukup sebelum dipangkas.

b. Alat Pemangkas

1) Gergaji

Alat untuk memangkas batang yang cukup besar.

2) Gunting pangkas

Alat untuk memangkas batang atau cabang yang agak kecil

5. Panen

Pemetikan buah kopi dibagi menjadi tiga tahap, yaitu:

- a. Pemetikan pendahuluan
- b. Petik merah (panen raya)
- c. Petik hijau (petik racutan)

6. Pengolahan

Pengolahan buah kopi dilakukan melalui dua cara, yaitu:

a. Pengolahan Basah

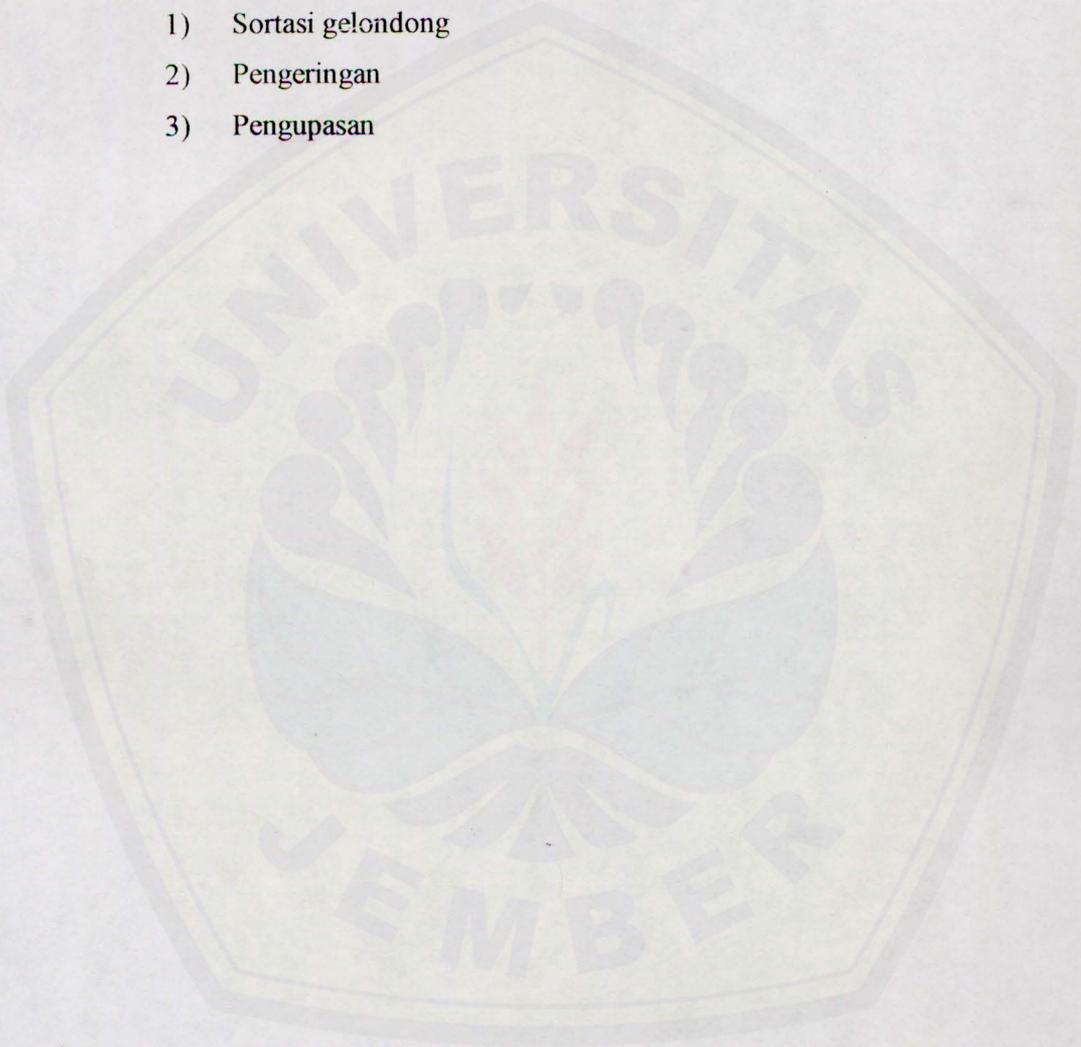
Pengolahan basah dilakukan melalui tahapan:

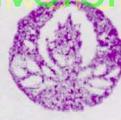
- 1) Sortasi gelondong
- 2) Pulping (pengupasan kulit buah)

- 3) Fermentasi
 - 4) Pencucian
 - 5) Pengeringan
 - 6) Hulling (pemecahan kulit tanduk)
- b. Pengolahan Kering

Pengolahan kering dilakukan melalui tahapan:

- 1) Sortasi gelondong
- 2) Pengeringan
- 3) Pengupasan





V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Pembagian Kerja Wanita pada Perkebunan Kopi

Tabel 6. Pembagian Kerja Wanita pada Perkebunan Kopi

No	Jenis Kerja	Pria	Wanita
1	Penanaman		
	• Pengangkutan bibit ke lahan		V
	• Membuat bedengan		V
2	• Bibit masuk lubang	V	
	Pemeliharaan lapang		
	• Pemupukan	V	
	• Penyiraman	V	
	• Penyiangan	V	
3	• Wiwilan		V
	Pemetikan		V
4	Sortasi		V

Sumber: PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisat/Jampit

Partisipasi wanita dalam kegiatan pertanian cukup tinggi, mulai dari tingkat produksi sampai pasca panen. Peran wanita pada kegiatan pertanian tidak hanya berdasarkan pembagian kerja, namun pada nilai pekerjaan yang dilakukan. Terdapat variasi pola pembagian kerja baik antar budaya, adat-istiadat, agroekosistem, dan kelas sosial ekonomi rumah tangga.

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka tenaga kerja wanita banyak dibutuhkan dalam kegiatan produksi kopi di perkebunan. Pembagian kerja wanita meliputi penanaman, pemeliharaan lapang, pemetikan, dan sortasi.

Pembagian kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja wanita berdasarkan stereotipe yaitu berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab dari tenaga kerja wanita itu sendiri. Pada pemeliharaan lapang tenaga kerja wanita hanya melakukan pekerjaan wiwilan, sedangkan pemupukan, penyiraman, dan penyiangan justru dilakukan oleh tenaga kerja pria. Kemampuan fisik antara mereka yang menyebabkan pembagian kerja tersebut. Wiwilan dilakukan oleh tenaga kerja wanita karena mereka lebih telaten dalam melakukan pekerjaannya dan tidak membutuhkan banyak tenaga (kekuatan fisik).

Dalam hal penanaman mereka membuat bedengan dan mengangkut bibit dari lahan pembibitan ke lahan tanam. Pemeliharaan lapang meliputi penyulaman dan pemangkasan atau wiwilan. Penyulaman merupakan cara untuk memperbaiki tanaman yang kurang baik digantikan oleh tanaman yang lebih baik. Sedangkan pemangkasan atau wiwilan dilakukan pada batang-batang yang dianggap kurang produktif. Wiwilan yang dilakukan itu meliputi wiwilan kasar dan wiwilan halus.

Seorang tenaga kerja yang baik dapat mencapai ± 50 kg kopi basah dalam satu hari kerja. Sedangkan rata-rata, ukuran umum dapat mencapai ± 40 kg tiap hari kerja. Pemetikan dilakukan pada kopi-kopi yang telah berwarna merah, dan dipetik secara satu per satu. Sortasi berarti memisah-misahkan kopi beras yang telah dikupas dari mesin huller. Hal ini bertujuan untuk membeda-bedakan besar atau kecilnya beras kopi, warnanya, yang rusak, hancur, yang kena hama bubuk, dan kotor.

Pembagian pekerjaan diatas sangat membutuhkan keterampilan, kecekatan, dan ketelatenan. Dengan demikian pekerjaan-pekerjaan tersebut lebih banyak dilakukan oleh tenaga kerja wanita, karena mereka para tenaga kerja wanita lebih memiliki ketelatenan dan ketelitian dibandingkan dengan tenaga kerja pria.

5.2 Produktivitas Kerja Wanita Pada Perkebunan Kopi

Pengukuran produktivitas merupakan suatu cara yang digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Dengan semakin tinggi nilai produktivitas kerja maka dapat dilihat bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan akan semakin tinggi pula, sehingga pendapatan rata-rata yang diterima oleh masing-masing tenaga kerja akan mengalami peningkatan.

Tabel 7. Tingkat Produktivitas Kerja Wanita pada Perkebunan Kopi

Tingkat Produktivitas	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Rendah	46	76.67%
Tinggi	14	23.33%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2003

Keterangan: Tingkat produktivitas rendah: \leq rata-rata produktivitas (1.315,39)

Tingkat produktivitas tinggi: $>$ rata-rata produktivitas (1.315,39)

Nilai produktivitas kerja wanita diperoleh dari perbandingan besarnya jumlah output tenaga kerja wanita dalam satuan rupiah setiap bulannya dengan jumlah input/jumlah jam kerja selama satu bulan. Berdasarkan hasil penelitian tenaga kerja wanita yang termasuk tenaga kerja harian lepas dihasilkan nilai produktivitas kerja wanita rata-rata sebesar Rp 1.315,39 per bulan. Berdasarkan tabel 7 di atas diketahui bahwa tingkat produktivitas dari masing-masing tenaga kerja rata-rata adalah cenderung rendah. Hal ini ditunjukkan oleh banyaknya jumlah tenaga kerja wanita yang termasuk kategori cenderung rendah yaitu sebanyak 46 orang dengan prosentase 76,67%.

Pendapatan yang diperoleh oleh setiap tenaga kerja wanita ditetapkan berdasarkan perolehan hasil produksi dan banyaknya jumlah jam kerja dalam satu hari. Jam kerja yang berlaku di perkebunan rata-rata pada tenaga kerja wanita adalah 7 jam per hari. Sehingga semakin banyak jumlah jam kerja maka akan menyebabkan penurunan nilai produktivitas kerja wanita.

Tanaman kopi merupakan tanaman perkebunan yang bersifat musiman, sehingga tidak ada variasi kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja wanita dalam 1 jam per hari. Hal ini mengakibatkan produktivitas kerja wanita sudah mencapai optimal. Produktivitas kerja wanita yang cenderung rendah juga disebabkan oleh perolehan penghargaan (bonus) tenaga kerja wanita. Ketidakpuasan dalam perolehan penghargaan tersebut dapat menurunkan semangat kerja mereka. Dengan besarnya penghargaan yang diterima baik berupa bonus ataupun promosi bagi pekerja yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun, maka akan menciptakan ketentraman kerja dan berdampak positif pada pekerjaan sehingga mengarah pada optimalisasi produktivitas kerja wanita.

5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Wanita pada Perkebunan Kopi

Pengujian dari variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja wanita digunakan model regresi linier berganda. Hasil analisis ini terlihat pada tabel 8.

$$Y = 1610,496 + 2,272X_1 + 20,963X_2 + 4,310X_3 - 2,386X_4$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dilihat bahwa besar kecilnya produktivitas kerja wanita tergantung dari faktor X_1 sampai dengan X_4 . Selanjutnya dari persamaan fungsi produktivitas kerja wanita tersebut dilakukan Uji F yang bertujuan untuk melihat pengaruh seluruh faktor yaitu, umur tenaga kerja wanita, pendidikan tenaga kerja wanita, pengalaman tenaga kerja wanita, dan jam kerja tenaga kerja wanita terhadap produktivitas kerja wanita, sedangkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dilakukan Uji-t, dan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel umur tenaga kerja wanita (X_1), pendidikan tenaga kerja wanita (X_2), pengalaman tenaga kerja wanita (X_3), dan jam kerja tenaga kerja wanita (X_4), terhadap produktivitas kerja wanita (Y) digunakan Adjusted R^2 .

Tabel 8. Estimasi Koefisien Regresi Fungsi Produktivitas Kerja Wanita pada Perkebunan Kopi

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel
Umur (X_1)	2,272	2,097*	2,004
Pendidikan (X_2)	20,963	6,808*	
Pengalaman (X_3)	4,310	2,092*	
jam kerja (X_4)	-2,386	-6,628*	
Konstanta	1.610,496		
R^2	0.611		
Adjusted R^2	0.583		
F-hitung	21,604*		
F-tabel	2,54		

Keterangan : *) nyata pada taraf kepercayaan 95%

Sumber : data primer, diolah tahun 2003

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa Adjusted R^2 sebesar 0,583 berarti bahwa 58,3% produktivitas kerja wanita dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: umur tenaga kerja wanita, pendidikan tenaga kerja wanita, pengalaman

tenaga kerja wanita, dan jam kerja tenaga kerja wanita. Sedangkan 41,7% dipengaruhi faktor-faktor lainnya.

Uji-F berfungsi untuk mengetahui secara keseluruhan pengaruh variabel-variabel bebas (umur tenaga kerja wanita (X_1), pendidikan tenaga kerja wanita (X_2), pengalaman tenaga kerja wanita (X_3), dan jam kerja tenaga kerja wanita (X_4)) terhadap variabel tak bebas (Y). Nilai F-hitung yaitu 21,604 lebih besar daripada nilai F-tabel yaitu 2,54 pada tingkat kepercayaan 95%, hal ini berarti bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis yang diajukan diterima.

Hasil uji statistik menghasilkan nilai konstanta sebesar 1.610,496, berarti bahwa akan diperoleh nilai produktivitas kerja wanita sebesar 1610,496 apabila keseluruhan faktor-faktor yaitu umur, pendidikan, pengalaman, dan jam kerja digunakan dalam jumlah konstan.

Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan pengaruh masing-masing faktor yaitu umur tenaga kerja wanita, pendidikan tenaga kerja wanita, pengalaman tenaga kerja wanita, dan jam kerja tenaga kerja wanita adalah sebagai berikut:

a. Umur tenaga kerja wanita

Berdasarkan hasil analisis diperoleh variabel umur tenaga kerja wanita menghasilkan koefisien regresi sebesar 2,272, berarti bahwa umur tenaga kerja wanita dan produktivitas kerja wanita berarah sama. Artinya setiap bertambahnya umur tenaga kerja wanita sebanyak satu tahun akan meningkatkan produktivitas kerja wanita sebesar Rp 2,272 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dengan semakin bertambahnya umur tenaga kerja wanita maka keterampilan, kematangan teknis pekerja akan bertambah, sehingga produktivitas kerja wanita juga bertambah.

Hasil uji statistik dengan uji-t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,097 lebih besar dari t-tabel 2,004 pada taraf kepercayaan 95%. Berarti bahwa umur tenaga kerja wanita berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja wanita. Hal ini terjadi karena tenaga kerja wanita yang berusia muda mempunyai banyak kesempatan untuk bekerja lebih keras karena kondisi fisik mereka yang memungkinkan, sedangkan tenaga kerja wanita yang

berusia lebih tua mempunyai kematangan dalam berpikir dan keahlian yang dimiliki semakin banyak sehingga mereka lebih produktif.

b. Pendidikan tenaga kerja wanita

Berdasarkan hasil analisis diperoleh variabel pendidikan tenaga kerja wanita menghasilkan koefisien regresi sebesar 20,963, berarti bahwa setiap bertambahnya tingkat pendidikan tenaga kerja wanita akan meningkatkan produktivitas kerja wanita sebesar Rp 20,963 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Bertambahnya tingkat pendidikan tenaga kerja wanita akan semakin bertambah produktivitas kerja wanita. Hal ini disebabkan dengan semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja wanita maka kemampuan berfikir mereka akan bertambah dan mereka akan lebih giat bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Disamping itu mereka juga akan mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya untuk memanfaatkan sarana yang ada dalam lingkungan kerja demi lancarnya pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasannya.

Hasil uji statistik dengan uji-t menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 6,808 lebih besar dari t-tabel 2,004 dengan taraf kepercayaan 95%. Artinya bahwa pendidikan tenaga kerja wanita berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja wanita. Mereka yang berpendidikan tinggi mempunyai kemampuan yang tinggi pula dalam menyerap segala informasi yang diberikan oleh atasan.

c. Pengalaman tenaga kerja wanita

Berdasarkan hasil analisis diperoleh variabel pengalaman tenaga kerja wanita menghasilkan koefisien regresi sebesar 4,310, berarti bahwa setiap bertambahnya pengalaman tenaga kerja wanita sebesar satu tahun akan meningkatkan produktivitas kerja wanita sebesar Rp 4,310 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil uji statistik dengan uji-t menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 2,092 lebih besar dari t-tabel 2,004 pada taraf kepercayaan 95%. Berarti bahwa pengalaman tenaga kerja wanita berpengaruh nyata terhadap

produktivitas kerja wanita. Bertambahnya pengalaman tenaga kerja wanita akan meningkatkan produktivitas kerja wanita. Hal ini terjadi karena dengan bertambahnya pengalaman tenaga kerja wanita maka keterampilan, pengetahuan mengenai tugas yang diberikan akan semakin meningkatkan produktivitas.

d. Jam kerja tenaga kerja wanita

Berdasarkan hasil analisis diperoleh variabel jam kerja tenaga kerja wanita menghasilkan koefisien regresi sebesar $-2,386$ berarti bahwa jam kerja tenaga kerja wanita dan produktivitas kerja wanita berarah berlawanan. Artinya setiap bertambahnya jam kerja sebanyak satu jam maka akan menurunkan produktivitas kerja wanita sebesar Rp 2,386 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hal ini terjadi karena semakin banyak jam kerja mereka, kemampuan kerja atau fisik mereka akan semakin menurun. Dalam artian pada awal jam kerja, mereka sangat giat bekerja akan tetapi semakin lama mereka akan merasa lelah dalam bekerja, sehingga kemampuannya berkurang.

Hasil uji statistik dengan uji-t menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 6,628 lebih besar dari t-tabel 2,004 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini berarti bahwa jam kerja tenaga kerja wanita berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja wanita.

Berdasarkan pembagian kerja wanita yaitu pada penanaman, pemeliharaan lapang, pemetikan, dan sortasi, maka terdapat jam-jam kerja yang kurang efektif. Pemeliharaan lapang diantaranya adalah wiwilan yang dilakukan oleh tenaga kerja wanita. Mereka melakukan wiwilan untuk mengisi jam kerja sehingga semangat kerja kurang terpacu karena tanamantanaman yang baru manampakkan tunas diwiwil kembali. Sedangkan pada musim petik mereka beralih melakukan pemetikan, sehingga terdapat jam kerja yang terbuang. Hal ini menyebabkan produktivitas kerja wanita menurun dengan bertambahnya jam kerja.

5.4 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Wanita pada Perkebunan Kopi

Motivasi kerja merupakan daya pendorong seseorang untuk bekerja, yaitu besar kecilnya upaya yang dikerahkan seseorang untuk mencapai sasaran pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan. Jika motivasi kerja rendah, maka produktivitas kerja yang tinggi akan sulit diharapkan.

Hasil analisis tentang hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja wanita pada perkebunan kopi dapat dilihat dalam tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Uji Chi-square Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Wanita pada Perkebunan Kopi

Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja		X ² hitung	X ² tabel
	Tinggi	Rendah		
Tinggi	9	5	17,120	3,841
Rendah	5	41		

Sumber: data Primer, diolah tahun 2003

Berdasarkan hasil analisis dari uji Chi-square di atas diperoleh nilai X² hitung sebesar 17,120. Nilai X² hitung lebih besar dari nilai X² tabel yaitu sebesar 3,841 sehingga hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan nyata antara motivasi dengan produktivitas kerja diterima, berarti bahwa terdapat hubungan yang nyata pada taraf kepercayaan 95% antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja wanita pada perkebunan kopi.

Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja wanita pada tabel 3 menunjukkan jumlah tenaga kerja wanita dengan motivasi tinggi dan produktivitas kerja tinggi sebanyak 9 orang, motivasi kerja tinggi dan produktivitas kerja rendah sebanyak 5 orang, motivasi kerja rendah dan produktivitas kerja tinggi sebanyak 5 orang, motivasi kerja rendah dan produktivitas kerja rendah sebanyak 41 orang.

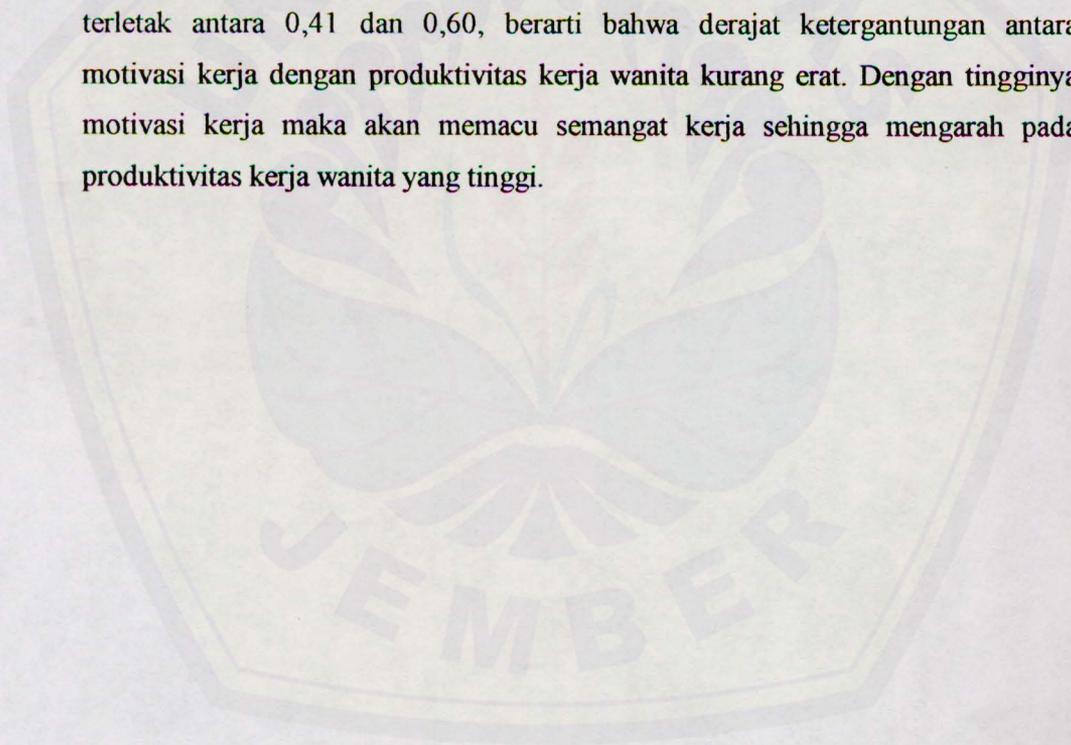
Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, karena dengan motivasi yang tinggi maka semangat bekerja mereka akan meningkat dan dapat meningkatkan pendapatan. Ada beberapa orang yang memiliki motivasi kerja rendah, akan tetapi produktivitas kerja mereka tinggi. Hal ini disebabkan oleh pendidikan, pengalaman yang mereka miliki lebih tinggi. Sedangkan pada orang-orang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan tetapi produktivitas kerja

Digital Repository Universitas Jember

mereka rendah disebabkan oleh semangat dalam bekerja, partisipasi mereka tidak diiringi dengan tingginya tingkat pendidikan, pengalaman sehingga produktivitas kerjanya rendah.

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja wanita digunakan derajat ketergantungan antara keduanya. Asosiasi ketergantungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja wanita dapat dilihat dari nilai koefisien kontingensi (C) dengan koefisien kontingensi maksimum (C_{maks}). Diperoleh nilai koefisien kontingensi (C) sebesar 0,471 dan nilai koefisien kontingensi maksimum (C_{maks}) sebesar 0,894.

Untuk menguji keputusan dari derajat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja wanita digunakan koefisien korelasi (\bar{c}). Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan derajat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja wanita sebesar 0,53. Derajat ketergantungan sebesar 0,53 yang terletak antara 0,41 dan 0,60, berarti bahwa derajat ketergantungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja wanita kurang erat. Dengan tingginya motivasi kerja maka akan memacu semangat kerja sehingga mengarah pada produktivitas kerja wanita yang tinggi.





VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Pembagian kerja wanita pada perkebunan kopi meliputi penanaman (pembuatan bedengan dan mengangkut bibit ke lahan tanam), pemeliharaan lapang (wiwilan), pemetikan, dan sortasi.
2. Produktivitas kerja wanita pada perkebunan kopi adalah cenderung rendah sebesar 76,67%.
3. Faktor-faktor yang berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja wanita adalah umur, pendidikan, pengalaman, dan jam kerja.
4. Terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja dan produktivitas kerja wanita sebesar 17,120. Derajat ketergantungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja wanita adalah kurang erat sebesar 0,53.

6.2 Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja wanita perlu peningkatan motivasi. Pihak perkebunan hendaknya memberi tambahan penghargaan berupa bonus agar lebih bersemangat dalam bekerja.
2. Dalam kegiatan proses produksi yaitu pemeliharaan lapang, sebaiknya pihak perkebunan lebih melibatkan tenaga kerja wanita, sehingga mereka akan berproduktif dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. 1997. *Sangkan Paran Gender*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Aminah. 1992. *Peranan Wanita Dalam Pengembangan Industri Pakaian Jadi di Jawa Timur*. Jember: Dep. Pendidikan dan Kebudayaan UNEJ.
- Arif, R. 1999. *Kesempatan Kerja, Kontribusi dan Pola Penggunaan Pendapatan Tenaga Kerja Wanita di Lahan Kering*. Skripsi. Jember: Fakultas Pertanian UNEJ (Belum Dipublikasikan).
- Aristiari, A. 1998. *Menggagas Jurnalisme Sensitif Gender*. Yogyakarta: PMII.
- Boserup, E. 1994. *Peranan Wanita dalam Perkembangan Ekonomi*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Hajar, I. 1995. *Meningkatkan Peranan Wanita dan Partisipasi Wanita*. Medan: Pusat Studi Wanita IKIP.
- Haryati, Y. 1999. *Kajian Produktivitas dan Faktor-Faktor yang Mendasari Pengambilan Keputusan Tenaga Kerja Wanita Pemetik Teh*. Laporan Penelitian. Jember: Universitas jember.
- Herlina, A. 1998. *Banyak Pengusaha Perlakukan Wanita Pekerja Kelas Dua Nasional*: apakabar@access.digex.net.
- Hernanto, F. 1991. *Usahatani*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Herjanto, E. 1999. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ihromi, T.O. 1995. *Kajian Wanita dalam Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Indrawasih, R. 1997. *Kedudukan Wanita dalam Mengambil Keputusan Dikalangan Keluarga Nelayan Hitu Masyarakat Indonesia*. Jakarta: Lembaga Ilmu Pengetahuan.
- James, J.S. 1990. *Komoditi Kopi Peranannya dalam Perekonomian Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Kusnadi. 2001. *Pengamba' Kaum Perempuan Fenomenal*. Bandung: Humaniora Utama Press.

- Kussriyanto, R. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: LPPN dan PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Mubyarto. 1985. *Peluang Kerja dan Berusaha di Pedesaan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Najiyati, S. dan Danarti. 1998. *Kopi, Budidaya dan Penanganan Lepas Panen*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Nasution, M. 1994. *Kebijaksanaan dan Program Peningkatan Kualitas SDM dalam Rangka Pembangunan Nasional*. Prosiding Lokakarya Nasional: PERHEPI.
- Nazir, M. 1999. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratono. 1996. Dalam Prihantoro, H. 2001. *Dampak Wanita Bekerja Terhadap Pengambilan Keputusan dalam Keluarga pada Perusahaan Tembakau*. Skripsi. Jember: Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian UNEJ (Belum Dipublikasikan).
- Pudjiwati, S. 1985. *Peranan Wanita dalam Perkembangan Masyarakat Desa*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Pujiyanto. 1998. *Perkebunan Besar Sebagai Penyangga Kelestarian Alam*. Jember: Warta Puslit Kopi dan Kakao Jember.
- Ratna, M. 1999. *Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru Tentang Relasi Gender*. Jakarta: Mizan.
- Roestam, K.S. 1993. *Wanita, Martabat dan Pembangunan Forum Pengembangan Kebudayaan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Retnandari, D dan Tjokrowinoto, M. 1991. *Kopi, Kajian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sastraatmadja, E. 1991. *Ekonomi Pertanian Indonesia "Masalah, Gagasan dan Strategi"*. Bandung: Angkasa.
- Setyo Hartiyadi, LL. 2002. *Peranan Tenaga Kerja Wanita Terhadap Kontribusi Pendapatan dan Pengeluaran Konsumsi Keluarga Nelayan*. Skripsi. Jember: Fakultas Pertanian Universitas Jember (Belum Dipublikasikan).
- Shiva, V. 1997. *Bebas Dari Pembangunan: Perempuan, Ekologi dan Perjuangan Hidup di India*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Siagian, S. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.

- Siegel, S. 1994. *Statistik Non Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia.
- Simanjuntak, P.J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jember: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UNEJ.
- _____. 1983. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma UD LP3ES.
- Sinungan, M. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Aksara Persada Pers.
- Siswanto, P.S. 1993. *Kopi Internasional dan Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Soejono dkk. 2001. *Sosiologi Pedesaan*. Jember. Fakultas Pertanian UNEJ.
- Sudarsono. 1993. *Peranan Wanita di Sektor Ekonomi*. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja.
- Sujono, I. 1992. *Organisasi dan Produksi Usahatani*. Jakarta: Direktorat Bina Sarana Tanaman Pangan.
- Sumarni, M dan Soeprihanto, J. 1993. *Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Syamsulbahri. 1996. *Bercocok Tanam Tanaman Perkebunan Tahunan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Teken, IGB. 1990. *Penelitian di Bidang Ekonomi Pertanian dan Beberapa Metode Pengambilan Contoh*. Bogor: IPB.
- Wahjusumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo, R. 2000. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Jember: Fakultas Pertanian UNEJ.
- Wulandari, A. 2002. *Upaya Peningkatan Peranan Wanita Melalui Pengembangan Industri Rumah Tangga Jamu Tradisional*. Skripsi. Jember: Fakultas Pertanian Universitas jember (Belum Dipublikasikan)

No	Nama	Pendapatan Rp/bulan	Jam Kerja jam/bulan	Produktivitas	Kriteria
1	B. Mujamik	306000	210	1457.14	tinggi
2	B. Murani	351000	240	1462.5	tinggi
3	B. Susiati	351000	240	1462.5	tinggi
4	B. Taufik	351000	240	1462.5	tinggi
5	B. Muyani	270000	210	1285.71	rendah
6	B. Sani	306000	240	1275	rendah
7	B. Enteng	270000	210	1285.71	rendah
8	B. Wafa	306000	210	1457.14	tinggi
9	B. Nofan	270000	210	1285.71	rendah
10	B. Ita	306000	240	1275	rendah
11	B. Lilik	270000	210	1285.71	rendah
12	B. Han	306000	240	1275	rendah
13	B. Rohani	270000	210	1285.71	rendah
14	B. Hor	351000	300	1170	rendah
15	B. Supamo	270000	210	1285.71	rendah
16	B. Fitri	342000	342	1266.67	rendah
17	B. Wiji	270000	210	1285.71	rendah
18	B. Sudahri	351000	300	1170	rendah
19	B. Titin	270000	210	1285.71	rendah
20	B. Tum	306000	240	1275	rendah
21	B. Jono	306000	240	1275	rendah
22	B. Sutina	270000	210	1285.71	rendah
23	B. Ari	342000	240	1425	tinggi
24	B. Dian	270000	210	1285.71	rendah
25	B. Rummyati	270000	210	1285.71	rendah
26	B. Iik	306000	240	1275	rendah
27	B. Novi	270000	210	1285.71	rendah
28	B. Nindi	306000	240	1275	rendah
29	B. Salim	270000	210	1285.71	rendah
30	B. Nurasin	270000	210	1285.71	rendah
31	Musik	306000	210	1457.14	tinggi
32	B. Sukar	342000	240	1425	tinggi
33	B. Nono	270000	210	1285.71	rendah
34	B. Warni	270000	210	1285.71	rendah
35	B. Suliman	306000	240	1275	rendah
36	B. Nurul	270000	210	1285.71	rendah
37	B. Slama	342000	270	1266.67	rendah
38	B. Fauzi	270000	210	1285.71	rendah
39	B. Eka	270000	210	1285.71	rendah
40	B. Ruk	306000	240	1275	rendah
41	B. Mulyati	270000	210	1285.71	rendah
42	B. Sandi	351000	300	1170	rendah
43	B. Sumiyani	306000	240	1275	rendah
44	B. Hendra	270000	210	1285.71	rendah
45	B. Angga	342000	240	1425	tinggi
46	B. Yetti	270000	210	1285.71	rendah
47	B. Sri. W	270000	210	1285.71	rendah
48	B. Karyani	306000	240	1275	rendah
49	B. Kusnitik	270000	210	1285.71	rendah
50	B. Hami	342000	240	1425	tinggi
51	B. Yul	306000	210	1457.14	tinggi
52	B. Eka	351000	270	1300	rendah
53	B. Nurul	270000	210	1285.71	rendah
54	B. Jumani	351000	270	1300	rendah
55	B. Ita. S	270000	210	1285.71	rendah
56	B. Roto	306000	210	1457.14	tinggi
57	B. Yit	342000	240	1457.14	tinggi
58	B. Yono	270000	210	1285.71	rendah
59	B. Niken	306000	210	1457.14	tinggi
60	B. Yayuk	270000	210	1285.71	rendah
Jumlah		2218	13680	78923.69048	
Rata-Rata		36.97	228	1315.39	

No	Nama	Umur	Pendidikan	pengalaman	Jam Kerja
1	B. Mujamik	70	6	30	210
2	B. Murani	35	9	12	240
3	B. Susiati	32	9	10	240
4	B. Taufik	30	9	10	240
5	B. Muyani	19	6	1	210
6	B. Sani	20	6	5	240
7	B. Enteng	20	6	4	210
8	B. Wafa	30	6	10	210
9	B. Nofan	20	6	3	210
10	B. Ita	30	6	12	240
11	B. Lilik	20	6	2	210
12	B. Han	36	6	12	240
13	B. Rohani	20	6	2	210
14	B. Hor	27	9	10	300
15	B. Supamo	22	6	5	210
16	B. Fitri	32	9	10	270
17	B. Wiji	25	6	7	210
18	B. Sudahri	24	12	6	300
19	B. Titin	25	6	7	210
20	B. Tum	37	6	13	240
21	B. Jono	37	6	13	240
22	B. Sutina	26	6	8	210
23	B. Ari	35	9	10	240
24	B. Dian	26	6	7	210
25	B. Romyati	30	6	10	210
26	B. Iik	40	6	15	240
27	B. Novi	30	6	10	210
28	B. Nindi	40	6	15	240
29	B. Salim	31	6	9	210
30	B. Nurasin	35	5	10	210
31	Musik	45	6	15	210
32	B. Sukar	35	9	9	240
33	B. Nono	35	6	10	210
34	B. Warni	35	6	10	210
35	B. Suliman	45	6	10	240
36	B. Nurul	35	0	10	210
37	B. Slama	35	9	9	270
38	B. Fauzi	40	0	12	210
39	B. Eka	40	0	15	210
40	B. Ruk	45	6	4	240
41	B. Mulyati	40	0	15	210
42	B. Sandi	20	12	5	300
43	B. Sumiyani	45	6	6	240
44	B. Hendra	40	0	16	210
45	B. Angga	40	9	16	240
46	B. Yetti	42	0	7	210
47	B. Sri. W	45	0	8	210
48	B. Karyani	45	6	8	240
49	B. Kusnitik	50	0	15	210
50	B. Hami	50	9	20	240
51	B. Yul	50	6	20	210
52	B. Eka	37	9	11	270
53	B. Nurul	50	0	11	210
54	B. Jumani	40	9	15	270
55	B. Ita. S	50	0	12	210
56	B. Roto	50	6	15	210
57	B. Yit	50	6	25	240
58	B. Yono	60	0	20	210
59	B. Niken	60	6	20	210
60	B. Yayuk	60	0	20	210
Jumlah		2218	335	667	13680
Rata-Rata		36.97	5.58	11.12	228

Lampiran 3. Hasil Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja wanita

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas (Y)	1315.395	77.76523	60
Umur (x1)	36.97	11.49	60
Pendidikan (x2)	5.58	3.20	60
pengalaman (x3)	11.12	5.60	60
Jam kerja (x4)	228.00	24.82	60

Correlations

	Produktivitas (Y)	Umur (x1)	Pendidikan (x2)	pengalaman (x3)	Jam kerja (x4)
Pearson Correlation					
Produktivitas (Y)	1.000	.379	.153	.476	-.269
Umur (x1)	.379	1.000	-.404	.810	-.183
Pendidikan (x2)	.153	-.404	1.000	-.195	.673
pengalaman (x3)	.476	.810	-.195	1.000	-.081
Jam kerja (x4)	-.269	-.183	.673	-.081	1.000
Sig. (1-tailed)					
Produktivitas (Y)		.001	.122	.000	.019
Umur (x1)	.001		.001	.000	.080
Pendidikan (x2)	.122	.001		.068	.000
pengalaman (x3)	.000	.000	.068		.269
Jam kerja (x4)	.019	.080	.000	.269	
N					
Produktivitas (Y)	60	60	60	60	60
Umur (x1)	60	60	60	60	60
Pendidikan (x2)	60	60	60	60	60
pengalaman (x3)	60	60	60	60	60
Jam kerja (x4)	60	60	60	60	60

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.611	.583	50.23011	1.353

a. Predictors: (Constant), Jam kerja (x4), pengalaman (x3), Pendidikan (x2), Umur (x1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	218030.0	4	54507.488	21.604	.000 ^a
	Residual	138768.5	55	2523.064		
	Total	356798.5	59			

a. Predictors: (Constant), Jam kerja (x4), pengalaman (x3), Pendidikan (x2), Umur (x1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients				t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	1610.496	74.924		21.495	.000						
	Umur (x1)	2.272	1.083	.336	2.097	.041	.379	.272	.176	.276	3.622
	Pendidikan (x2)	20.963	3.079	.861	6.808	.000	.153	.676	.572	.442	2.265
	pengalaman (x3)	4.310	2.060	.310	2.092	.041	.476	.271	.176	.321	3.112
	Jam kerja (x4)	-2.386	.360	-.762	-6.628	.000	-.269	-.666	-.557	.535	1.868

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

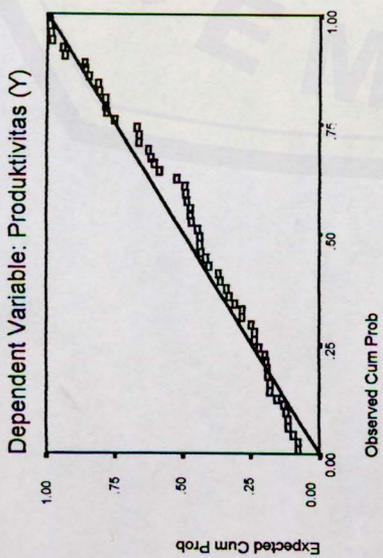
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Umur (x1)	Pendidikan (x2)	pengalaman (x3)	Jam kerja (x4)
1	1	4.572	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.322	3.767	.00	.01	.19	.05	.00
	3	8.710E-02	7.245	.02	.00	.26	.28	.01
	4	1.551E-02	17.169	.05	.98	.25	.66	.03
	5	3.535E-03	35.965	.93	.00	.30	.00	.96

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

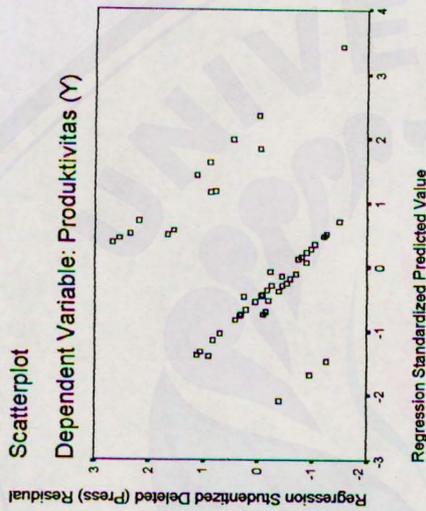
Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



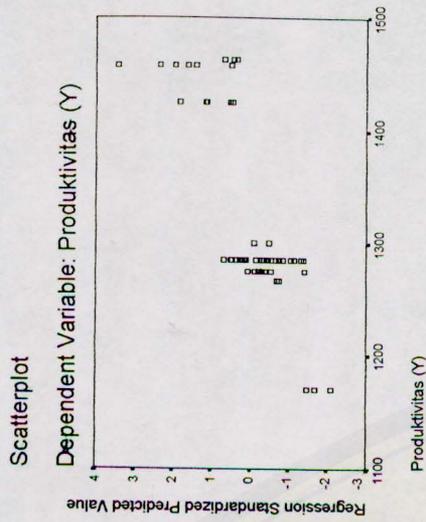
Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas (Y)



Lampiran 4. Skor Motivasi Tenaga Kerja wanita

No	Nama	P.Kebutuhan	Penghargaan	Prestasi kerja	Partisipasi TKW	Skor	Kriteria
1	B. Mujamik	25	70	35	135	265	tinggi
2	B. Murani	25	70	35	135	265	tinggi
3	B. Susiati	20	60	35	135	250	tinggi
4	B. Taufik	15	65	30	120	230	tinggi
5	B. Muyani	25	60	45	140	270	rendah
6	B. Sani	25	70	35	135	265	rendah
7	B. Enteng	20	60	35	135	250	rendah
8	B. Wafa	15	55	25	125	220	rendah
9	B. Nofan	15	60	35	105	215	rendah
10	B. Ita	15	55	25	125	220	rendah
11	B. Lilik	15	55	25	115	210	rendah
12	B. Han	15	55	25	125	220	rendah
13	B. Rohani	15	55	35	110	215	rendah
14	B. Hor	15	55	25	125	220	rendah
15	B. Supamo	15	55	25	125	220	rendah
16	B. Fitri	15	55	25	125	220	rendah
17	B. Wiji	15	55	25	125	220	rendah
18	B. Sudahri	20	55	30	115	220	rendah
19	B Titin	15	50	30	110	205	rendah
20	B. Tum	15	55	25	125	220	rendah
21	B. Jono	15	55	25	125	220	rendah
22	B. Sutina	15	55	25	125	220	rendah
23	B. Ari	15	55	25	125	220	rendah
24	B. Dian	15	55	25	125	220	rendah
25	B. Rummyati	15	55	30	115	215	rendah
26	B. Iik	15	55	25	125	220	rendah
27	B. Novi	15	55	25	125	220	rendah
28	B. Nindi	15	55	25	125	220	rendah
29	B. Salim	20	45	30	115	210	rendah
30	B. Nurasin	15	55	25	125	220	rendah
31	Musik	15	55	25	125	220	rendah
32	B. Sukar	15	45	30	125	215	rendah
33	B. Nono	15	55	25	125	220	rendah
34	B. Warni	15	55	25	125	220	rendah
35	B. Suliman	15	55	25	125	220	rendah
36	B. Nurul	15	55	25	125	220	rendah
37	B. Slama	15	55	25	125	220	rendah
38	B. Fauzi	15	55	30	120	215	rendah
39	B. Eka	15	55	25	125	220	rendah
40	B. Ruk	15	55	25	125	220	rendah
41	B. Mulyati	25	60	45	140	270	tinggi
42	B. Sandi	20	70	45	135	270	tinggi
43	B. Sumiyani	15	55	25	125	220	rendah
44	B. Hendra	15	55	25	125	220	rendah
45	B. Angga	15	55	25	125	220	rendah
46	B. Yetti	15	55	25	125	220	rendah
47	B. Sri. W	15	55	25	125	220	rendah
48	B. Karyani	15	55	25	125	220	rendah
49	B. Kusnitik	15	55	25	125	220	rendah
50	B. Hami	15	65	45	125	250	tinggi
51	B. Yul	20	70	30	125	245	tinggi
52	B. Eka	15	55	25	125	220	rendah
53	B. Nurul	15	45	30	125	215	rendah
54	B. Jumani	15	55	25	125	220	rendah
55	B. Ita. S	15	55	25	125	220	rendah
56	B. Roto	25	70	30	120	245	tinggi
57	B. Yit	20	65	30	130	245	tinggi
58	B. Yono	15	55	25	125	220	rendah
59	B. Niken	20	65	40	125	250	tinggi
60	B. Yayuk	15	45	30	125	215	rendah
Jumlah		1000	3405	1725	7490	13620	
Rata-Rata		16.667	56.75	28.75	124.833	227	

Lampiran 5. Hasil Analisis Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas kerja Wanita

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kategori Motivasi *	60	100.0%	0	.0%	60	100.0%
Kategori Produktivitas						

Kategori Motivasi * Kategori Produktivitas Crosstabulation

		Kategori Produktivitas		
		Tinggi	Rendah	Total
Kategori Motivasi	Tinggi	Count 9	Count 5	Count 14
		Expected Count 3.3	Expected Count 10.7	Expected Count 14.0
	Rendah	Count 5	Count 41	Count 46
		Expected Count 10.7	Expected Count 35.3	Expected Count 46.0
Total		Count 14	Count 46	Count 60
		Expected Count 14.0	Expected Count 46.0	Expected Count 60.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	17.120 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	14.264	1	.000		
Likelihood Ratio	15.316	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	16.834	1	.000		
N of Valid Cases	60				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.27.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.471			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.534	.129	4.812	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.534	.129	4.812	.000 ^c
Measure of Agreement	Kappa	.534	.129	4.138	.000
N of Valid Cases		60			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Tabel Kontingensi Produktivitas dan Motivasi

Motivasi	Produktivitas				Total
	Tinggi		Rendah		
	o	e	o	e	
Tinggi	9	3.3	5	10.7	14
Rendah	5	10.7	41	35.3	46
Total	14	14	46	46	60

Tes X^2 dengan Koreksi Yates untuk tabel 2 x 2

o - e	$\left[\frac{((o - e) - 0,5)^2}{e} \right]$
5.7	8.1939
-5.7	3.5925
-5.7	3.5925
5.7	0.766
0.00	16.145

Kesimpulan

df

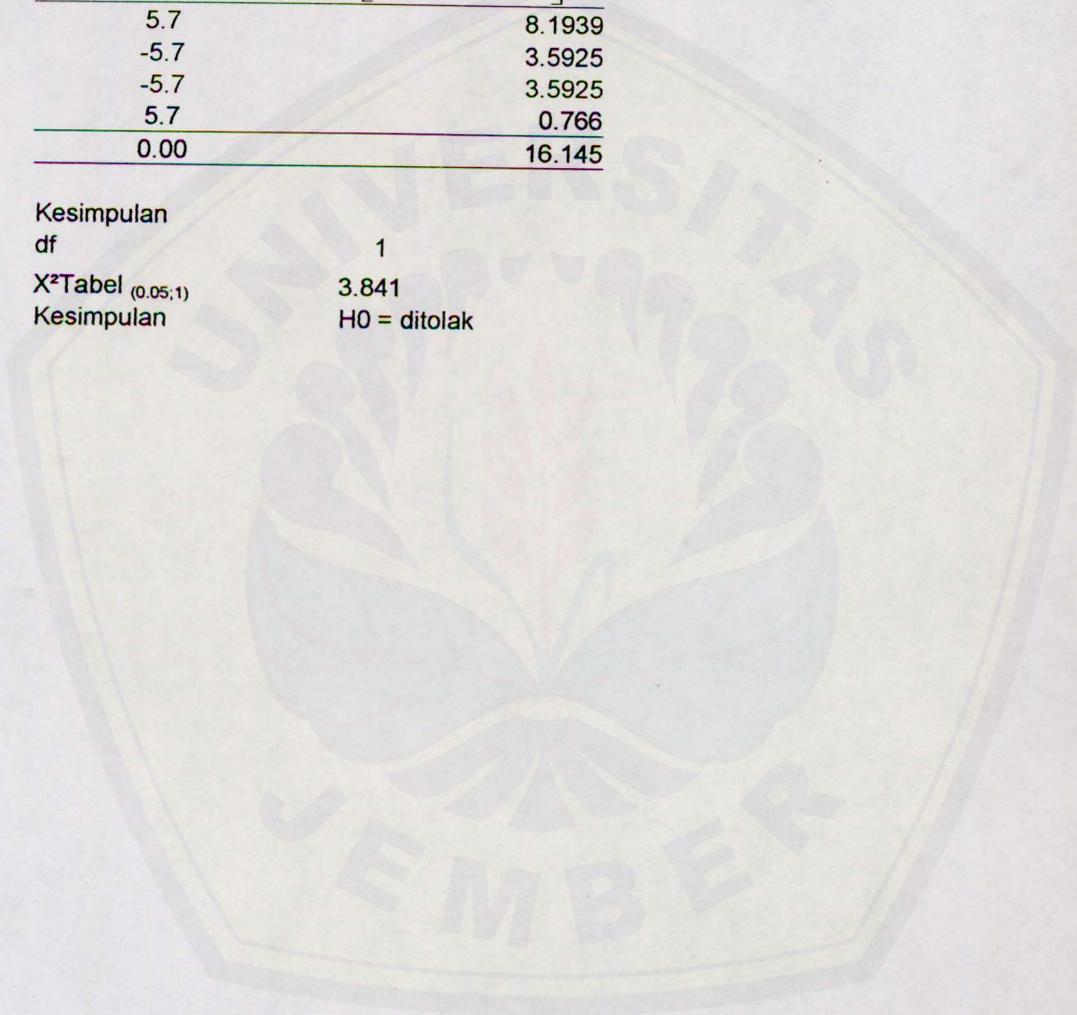
1

X^2 Tabel _(0,05;1)

3.841

Kesimpulan

H0 = ditolak



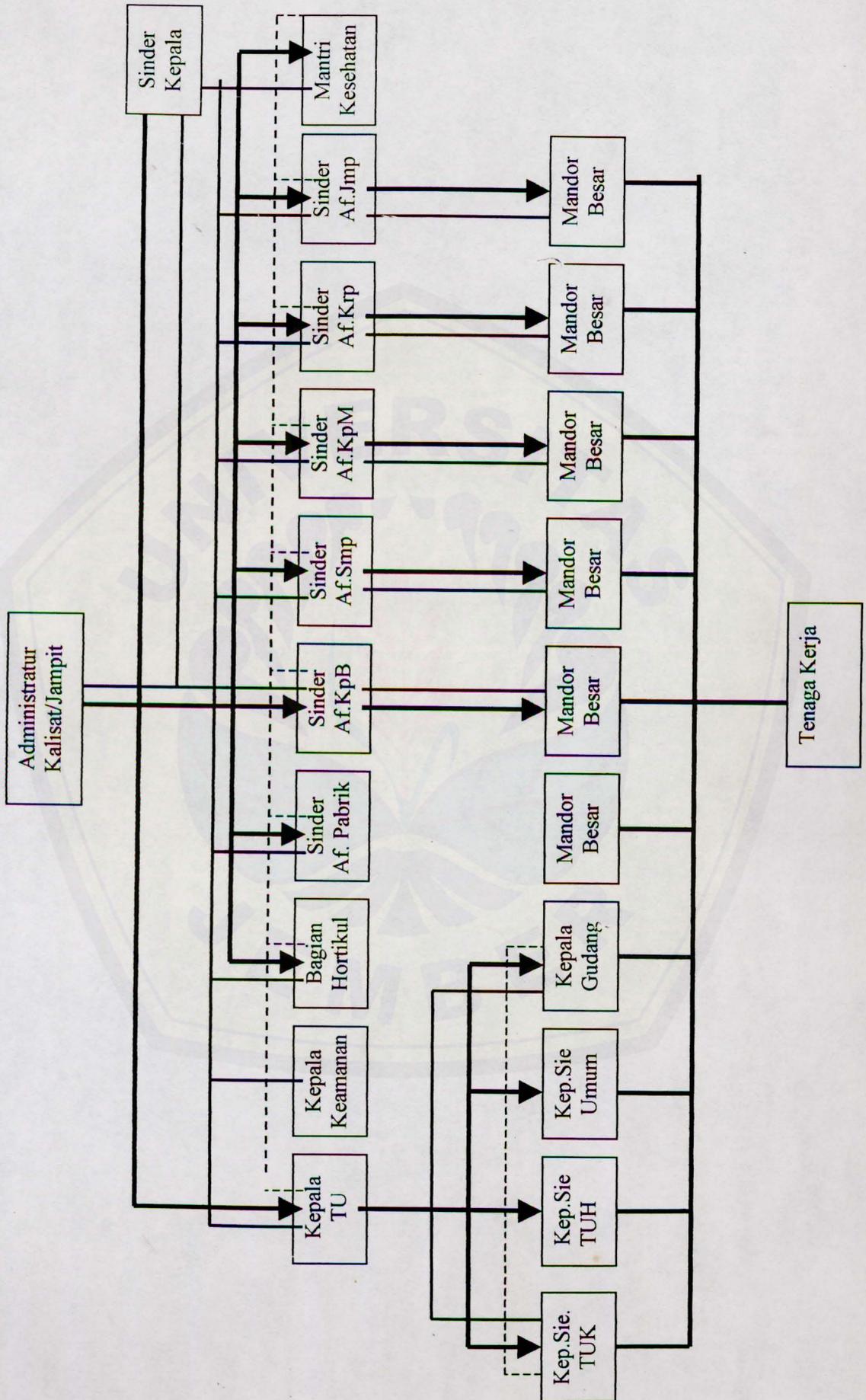
Lampiran 6. Perhitungan Derajat Ketergantungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

$$\begin{aligned} C &= \sqrt{\frac{x^2}{x^2 + n}} \\ &= \sqrt{\frac{17,120}{17,120 + 60}} \\ &= 0,471 \end{aligned}$$

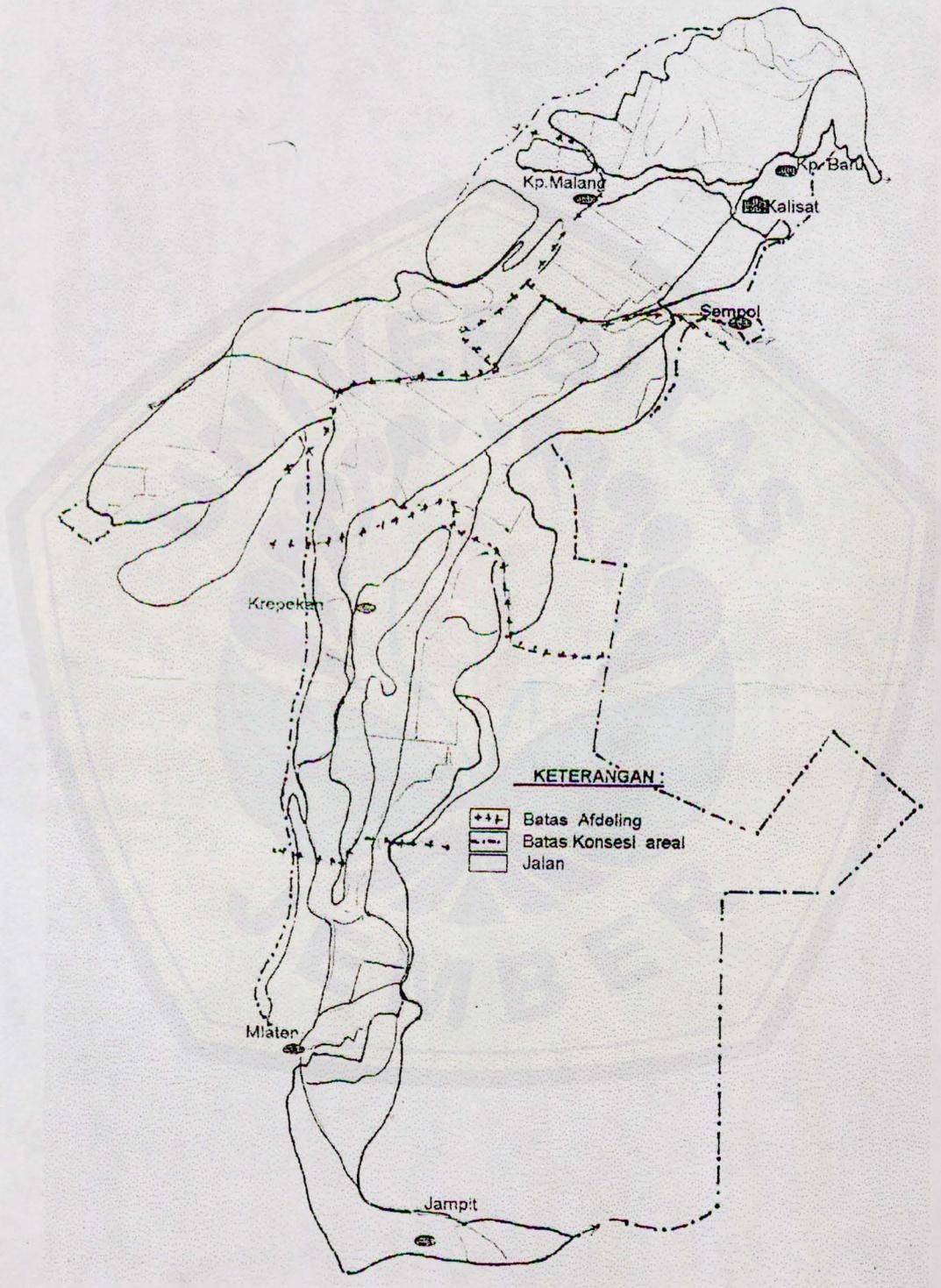
$$\begin{aligned} C_{\text{maks}} &= \sqrt{\frac{m-1}{m}} \\ &= \sqrt{\frac{5-1}{5}} \\ &= 0,894 \end{aligned}$$

$$\bar{c} = 0,53$$

Lampiran 7. Struktur Organisasi PTPN XII (Persero) Kebun Kalisat/Jampit



Lampiran 8. Peta Daerah PT Perkebunan XII Kebun Kalisat/Jampit



UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS PERTANIAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN

QUISENER

JUDUL: PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKSI PADA PERKEBUNAN
KOPI

LOKASI: PTPN XII KEBUN KALISAT / JAMPIT, KECAMATAN
SEMPOL, KABUPATEN BONDOWOSO

IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Alamat :
- d. No. Responden :
-

PELAKSANA WAWANCARA

- Pewawancara :
- Fakultas/Jurusan :
- Nim :
- Tanggal wawancara :

A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**I. Umur**

1. Berapa umur anda sekarang?.....tahun (lahir tahun.....)
2. Mulai umur berapa anda bekerja di PTP?tahun
3. Apakah selama bekerja di PTP kemampuan fisik/kekuatan bekerja anda berkurang?
a. ya b. tidak
Apa alasannya?

II. Pendidikan

1. Apakah anda pernah bersekolah?
a. ya b. tidak
2. Jika ya, sejauh mana tingkat pendidikan anda?
3. Apakah anda pernah mengikuti pelatihan/kursus?
a. pernah b. Tidak
4. Jika ya, sejauh mana pelatihan/kursus anda?.....

III. Pengalaman Kerja

1. Sejak tahun berapa anda bekerja di PTP? Tahun
2. Apakah produksi menjadi bertambah dengan semakin lama anda bekerja?
a. ya b. tidak

IV. Jam Kerja

1. Selama sehari, berapa jam anda bekerja? jam
2. Mulai jam berapa anda bekerja? Pukul wib
3. Jam berapa anda selesai bekerja? Pukul wib
4. Apakah anda setiap hari bekerja?
a. ya b. tidak
5. Selama sebulan, berapa hari anda bekerja? hari
6. Apakah anda pernah bekerja lembur?
a. sering b. kadang-kadang c. tidak pernah
7. Apakah anda pernah tidak hadir (absen) bekerja di PTP?
a. sering b. kadang-kadang c. tidak pernah
8. Apa alasan anda tidak bekerja?

B. Perolehan Produksi

1. Berapa kg kopi yang dapat anda peroleh setiap hari? kg
2. Apakah setiap hari perolehan kopi anda meningkat?
 - a. ya
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak
4. Berapa target yang harus dipenuhi pada perkebunan?kg
5. Apakah upah yang anda peroleh berdasarkan target produksi kopi?
 - a. ya
 - b. Tidak
4. Berapa upah yang anda peroleh setiap harinya/bulannya?
Rp.....

C. Motivasi**I. Pemenuhan Kebutuhan (10-30)**

1. Ketertarikan Kerja (5-15)
 - a. Tidak memerlukan pendidikan tinggi, dan memerlukan keterampilan khusus (5)
 - b. Tidak memerlukan pendidikan tinggi, dan tidak memerlukan keterampilan khusus (10)
 - c. Memerlukan pendidikan tinggi, dan memerlukan keterampilan khusus (15)
2. Alasan bekerja (5-15)
 - a. Lingkungan yang mendukung (hobi) (5)
 - b. Membantu suami (10)
 - c. Sebagai pencari nafkah utama (15)

II. Penghargaan (25-75)

1. Kepuasan memperoleh penghargaan/bonus dalam bekerja (10-30)
 - Kepuasan terhadap pemberian penghargaan oleh pihak perkebunan (5-15)
 - a. Puas (15)
 - b. Cukup puas (10)
 - c. Tidak puas (5)

- Kepuasan terhadap besarnya penghargaan/bonus oleh pihak perkebunan (5-15)
 - a. Puas (15)
 - b. Cukup puas (10)
 - c. Tidak puas (5)
- 2. Kepuasan terhadap situasi dan kondisi kerja (5-15)
 - a. Puas (15)
 - b. Cukup puas (10)
 - c. Tidak puas (5)
- 3. Kepuasan terhadap fasilitas kerja (kesehatan) yang diberikan oleh pihak perkebunan (5-15)
 - a. Puas (15)
 - b. Cukup puas (10)
 - c. Tidak puas (5)
- 4. Kesempatan memperoleh promosi/menjadi THT(5-15)
 - a. Pernah (15)
 - b. Kadang-kadang (10)
 - c. Tidak pernah (5)

III. Prestasi kerja (20-60)

- 1. Usaha tenaga kerja dalam meningkatkan hasil produksi (5-15)
 - a. Usaha meningkatkan hasil produksi tinggi (15)
 - b. Usaha meningkatkan hasil produksi sedang (10)
 - c. Usaha meningkatkan hasil produksi rendah (5)
- 2. Perhatian tenaga kerja wanita terhadap kualitas produksi yang dihasilkan (pemeliharaan, pemetikan, sortasi) (5-15)
 - a. Perhatian sering (15)
 - b. Perhatian kadang-kadang (10)
 - c. Perhatian tidak pernah (5)
- 3. Perhatian tenaga kerja wanita terhadap kuantitas produksi yang dihasilkan (pemeliharaan, pemetikan, sortasi) (5-15)
 - a. Perhatian sering (15)
 - b. Perhatian kadang-kadang (10)
 - c. Perhatian tidak pernah (5)

4. Ketepatan kerja sesuai dengan peraturan (5-15)
 - a. Ketepatan kerja tinggi (15)
 - b. ketepatan kerja sedang (10)
 - c. Ketepatan kerja rendah (5)

IV. Partisipasi tenaga kerja wanita (55-165)

1. Hubungan dengan rekan kerja (5-15)
 - a. Baik (15)
 - b. Biasa saja (10)
 - c. Kurang baik (5)
2. Hubungan dengan atasan kerja (5-15)
 - a. Baik (15)
 - b. Biasa saja (10)
 - c. Kurang baik (5)
3. Kerjasama dalam menyelesaikan kewajiban (kerja) (5-15)
 - a. Sendiri (5)
 - b. Dengan rekan kerja saja atau dengan atasan saja (10)
 - c. Dengan rekan kerja dan atasan (15)
4. Usaha dalam bekerja (5-15)
 - a. Bekerja dengan giat (15)
 - b. Bekerja dengan biasa saja (10)
 - c. Bekerja kurang giat (5)
5. Tanggung jawab dalam bekerja (10-30)
 - Ketidakhadiran dalam bekerja (tingkat absen) (5-15)
 - a. Sering (5)
 - b. Kadang-kadang (10)
 - c. Tidak pernah (15)
 - Pemberitahuan ketidakhadiran kepada atasan (5-15)
 - a. Selalu memberitahu (15)
 - b. Kadang-kadang (10)
 - c. Tidak pernah (5)



6. Alasan ketidakhadiran dalam bekerja (5-15)
 - a. Terpaksa tidak dapat bekerja (sakit) (15)
 - b. Keperluan khusus (kepentingan keluarga) (10)
 - c. Tanpa alasan (5)
7. Keikutsertaan tenaga kerja wanita dalam kegiatan serikat buruh (persatuan buruh) (5-15)
 - a. Sering (15)
 - b. Kadang-kadang (10)
 - c. Tidak pernah (5)
8. Keikutsertaan tenaga kerja wanita dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (5-15)
 - a. Sering (15)
 - b. Kadang-kadang (10)
 - c. Tidak pernah (5)
9. Peralatan yang digunakan dalam bekerja (5-15)
 - a. Milik sendiri (15)
 - b. Milik perkebunan (10)
 - c. Pinjam (5)
10. Keikutsertaan dalam pemeliharaan alat dalam bekerja (5-15)
 - a. Ya (15)
 - b. Kadang-kadang (10)
 - c. Tidak pernah (5)