

ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA BAGIAN PENGOLAHAN KEBUN RENTENG JEMBER

Andjar Widjajanti

Staf pengajar jurusan IESP Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Abstract

Variable incentives, and future work together (simultaneously) have a significant impact on labor productivity in the processing part of PTPN XII (Persero) Renteng Gardens. Incentive variable has a positive and significant effect. It is shown that when variables increases, the incentive will increase labor productivity. Tenure variable has a negative and significant effect. It is shown that when variables increases the service life will decrease labor productivity.

Keywords: *Incentives, working time and productivity*

1. Pendahuluan

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Namun selama ini masih dirasakan bahwa potensi sumber daya manusia tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal, mengingat sebagian besar dari angkatan kerja, tingkat keterampilan dan pendidikannya masih rendah. Keadaan tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap sikap mental tenaga kerja dilingkungan kerjanya yang berakibat rendahnya hasil kerjanya. Hal ini berakibat pada rendahnya tingkat pendapatan dan kesejahteraannya. Dalam rangka pembentukan sikap mental dan sosial dikalangan karyawan dan pengusaha maka sangat diperlukan keterbukaan antara kedua belah pihak. Untuk itu maka perlu disusun tuntunan motivasi, disiplin dan etika kerja di lingkungan perusahaan ke arah terwujudnya hubungan industrial yang selaras, aman dan dinamis sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja (Sinungan, 2005:133).

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai “kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa”. Secara umum diyakini bahwa untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, upah yang wajar serta untuk meningkatkan kondisi-kondisi kerja perlu mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang terbesar (Sinungan, 2005:9).

Berhasil tidaknya usaha perusahaan untuk mencapai produktivitas tenaga kerja yang tinggi juga harus ditunjang oleh penggunaan secara efektif dan efisien elemen-elemen produksi, serta adanya pemberian motivasi yang bersifat materi dan non materi. Motivasi yang bersifat materi dapat berupa insentif atau upah sedangkan yang bersifat non materi merupakan kebutuhan psikologis dan sosial berupa rasa aman dalam bekerja, penghargaan terhadap pekerjaan, pendidikan dan lain-lain. Dengan adanya motivasi tersebut diharapkan akan menjadi tenaga pendorong didalam bekerja sehingga turut menentukan produktivitas kerja.

Manfaat peningkatan produktivitas dapat dilihat dari tiga aspek yaitu aspek makro, mikro dan individu. Ditinjau dari aspek makro manfaat peningkatan dapat pula dilihat manfaat secara nasional, regional, dan sektoral, sedangkan dari aspek mikro manfaat