

PERBANDINGAN PERAN PEKERJA PRIA DAN PEKERJA WANITA TERHADAP JUMLAH HASIL KERJA MEMETIK DAUN TEH

Eko Agus Alfianto^{a)*} & Amma Fazizah^{b)}
Universitas Yudharta Pasuruan, Indonesia
**Email: ekoagus@yudharta.ac.id*

Abstract

The problem of labor that is crammed into life is still a big problem and needs to be resolved. Employment control by male workers is an important part of achieving goals for the job itself. The main consideration of the use of male workers is that male workers have longer working hours and no time constraints such as female workers. Male workers have a greater power qualification than female workers, so male workers are the main choice and consideration for employment. Gardens wonosari tea district Lawang Malang regency, has now been employing many women workers as tea pickers. Working as tea pickers, in general can be done by male and female workers. This research is a quantitative research with descriptive and inferential approach. The research location is tea garden of wonosari PTPN XII Lawang with male worker object and female picker tea workers. X1 variable is male worker and X2 variable is female worker. The result of data processing by using SPSS shows that for variable X1 all question items are declared valid. Likewise, the reliability of data for variabel X1 otherwise reliable with alpha of 0.919 and variabel X2 with an alpha value of 0.688. While the regression value of $Y = -1.055 + 0.162 X1 + 0.214 X2 + 1.32749$ and R Square / coefficient of determination which shows the value of 0.817 or 81.7%. This means that the contribution of male and female workers is 81.7%. and the rest is influenced by another variable of 18.3% outside the independent variables studied.

Keywords: labor, male workers, female workers.

Pendahuluan

Penguasaan lapangan kerja oleh pekerja pria memang menjadi bagian penting dalam mencapai tujuan bagi lapangan kerja itu sendiri. Pertimbangan utama penggunaan pekerja pria adalah karena pekerja pria memiliki jam kerja yang lebih panjang dan tanpa adanya batasan waktu sebagaimana pekerja wanita. Pekerja pria memiliki kualifikasi tenaga (*power*) yang lebih besar dari pada pekerja wanita, sehingga pekerja pria menjadi pilihan dan pertimbangan utama bagi lapangan kerja. Demikian pula dengan kebun teh Wonosari Kecamatan Lawang Kabupaten Malang, kini telah banyak mempekerjakan pekerja wanita sebagai pemetik teh. Bekerja sebagai pemetik teh, secara umum dapat dilakukan oleh pekerja pria dan pekerja wanita.

Permasalahan penelitian yang akan dikaji adalah : apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pekerja pria terhadap variabel jumlah hasil kerja memetik

daun teh ?; apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pekerja wanita terhadap variabel jumlah hasil kerja memetik daun teh ?; variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel jumlah hasil kerja memetik daun teh. Dengan mendasarkan pada permasalahan tersebut, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk: mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel Pekerja pria terhadap variabel jumlah hasil kerja memetik daun teh; mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel Pekerja wanita terhadap variabel jumlah hasil kerja memetik daun the; dan mengetahui pengaruh yang paling dominan terhadap variabel jumlah hasil kerja memetik daun teh.

Tinjauan Pustaka

Angkatan kerja

Koeshartono et al. (2005) menjelaskan bahwa, angkatan kerja adalah tenaga kerja (*man power*) atau bagian

penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan. Susanti (2015) memaparkan bahwa angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan penduduk yang menganggur sedangkan bukan angkatan kerja adalah penduduk yang masih bersekolah, penduduk yang mengurus rumah tangga, dan penduduk yang mempunyai kegiatan lain selain bekerja. Hasil penelitian Herwanti (2011) tentang pengaruh pendapatan, lama kerja, dan status famili terhadap remitan tenaga kerja wanita Propinsi Nusa Tenggara Barat menunjukkan rata-rata umur setiap kelompok responden termasuk dalam kelompok umur produktif, artinya secara fisik mereka memiliki kemampuan bekerja untuk memperoleh pekerjaan. Pada kelompok rumah tangga migran terdapat 61 % merupakan kelompok umur muda, dan selebihnya 39 % termasuk kelompok usia tua. Pada kelompok migrant kembali 87% tergolong dalam kelompok umur muda, dan pada calon migran kelompok ini 95% dan hanya sekitar 5% merupakan kelompok umur tua (40 tahun ke atas).

Tenaga Kerja

Dalam hubungan kausal, tenaga kerja dapat diartikan sebagai setiap tindakan yang dilakukan oleh setiap orang baik di dalam dan di luar hubungan sosial untuk menghasilkan barang dan jasa yang berguna bagi dirinya maupun bagi tempat kerjanya. UU No.13 Tahun 2003 (dalam Devi et al., 2016) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Keluasan Waktu Kerja

Keluasan waktu kerja adalah banyaknya waktu kerja yang tersedia dan dapat dipergunakan untuk bekerja sehingga mendapatkan hasil dari kegiatan bekerja tersebut. Hasil yang dimaksud adalah hasil kerja baik berupa produktivitas kerja, gaji, upah, fasilitas kerja, jabatan, promosi, atau libur tetapi tetap digaji. Jenis kelamin berpengaruh terhadap jam kerja, di mana

rata-rata jam kerja perminggu pekerja laki-laki lebih panjang dibandingkan dengan pekerja perempuan. Dilihat jam kerja menurut upah dan jenis kelamin menunjukkan pekerja laki-laki bekerja lebih panjang dibandingkan pekerja perempuan pada setiap tingkat upah (Murtiningsih, 2006). Selanjutnya, Murtiningsih (2006), menjelaskan bahwa, status pekerja berpengaruh terhadap jam kerja perminggu pekerja berstatus kawin lebih panjang dibanding pekerja berstatus tidak kawin. Dilihat jam kerja menurut upah dan status pekerja menunjukkan jam kerja pekerja dengan status kawin bekerja dengan jam kerja lebih tinggi dibandingkan pekerja dengan status tidak kawin pada setiap tingkat upah.

Pengetahuan/Keterampilan

Keusangan (*obsolescence*) terjadi bila seorang karyawan tidak lagi mempunyai pengetahuan atau kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Meskipun keusangan mungkin disebabkan adanya perubahan dalam individu, tetapi lebih mungkin sebagai hasil kegagalan seseorang untuk mengadaptasi teknologi baru, prosedur-prosedur baru, atau perubahan-perubahan lainnya (Handoko, 2001). Hasil dari penelitian Arisandra (2016) menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah keterampilan kerja. Tolo (2016), dari hasil penelitiannya menemukan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi

Thoha (2001) mengemukakan bahwa suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah. Dalam pengertian lain Dessler (2008) memaparkan bahwa pengusaha dapat melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan motivasi belajar peserta. Memberikan kesempatan untuk praktek-praktek aktif, dan memperbolehkan peserta melakukan kesalahan dan mengeksplor berulang-ulang solusi untuk meningkatkan motivasi dan pembelajaran. Hasil penelitian Latib (2016) menunjukkan

terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Sutrisno (2016) memaparkan dari hasil analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja.

Lingkungan Keluarga

Lingkungan Keluarga adalah lingkungan pendukung utama pekerja dalam menjalankan aktivitas kerja sehingga memunculkan gairah kerja atau semangat kerja. Lingkungan keluarga sebagai pendukung utama bagi pekerja memberikan sumbangan terbesar untuk menjalankan fungsi kerjanya bagi seorang pekerja. Dalam kondisi bagaimanapun seorang pekerja akan melakukan langkah-langkah pekerjaannya sesuai dengan ruang lingkup bidang pekerjaannya. Ardiyani et al. (2016) menjelaskan bahwa lingkungan keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha. Santoso (2014) juga memaparkan bahwa dari hasil pengujian yang dilakukan ada pengaruh antara lingkungan keluarga terhadap minat.

Lingkungan Sosial,

Lingkungan sekitar pekerja di luar keluarga yang mempengaruhi opini seorang pekerja walaupun tidak terlalu menimbulkan implikasi besar bagi semangat kerjanya. Lingkungan sosial sebagai lingkungan yang bertindak sebagai *feedback* atau masukan hanya berfungsi sebagai pembanding atau kontribusi ringan bagi pekerja. Novelina (2004) memaparkan bahwa karyawan yang mempunyai penilaian positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya berarti karyawan tersebut merasa bahwa lingkungan kerja psikologisnya baik, sehingga dapat memandang kerja sebagai usaha untuk memperoleh kemajuan dan kerja keras dipandang sebagai sesuatu yang baik dan karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan akan menghambat lajunya tingkat *burnout* pada karyawan. Assagaf et al. (2014), menjelaskan bahwa Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa keinginan sosial terhadap partisipasi karyawan adalah sebesar 0,135 dengan nilai C.R 2,248 lebih besar dari nilai kritis yang

disyaratkan sebesar 2. Hasil ini tentu saja mendukung (menerima) hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan keinginan sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap partisipasi karyawan.

Lingkungan Perkebunan,

Lingkungan yang berhubungan langsung dengan obyek pekerjaan pekerja pria dan pekerja wanita. Lingkungan yang berhubungan langsung tersebut memiliki karakteristik yang unik dan berbeda-beda antar bagian sesuai dengan bentuk dan bidang kerjanya. Roanuddin (2016) menjelaskan keberadaan perusahaan perkebunan dapat menimbulkan perubahan perilaku sosial budaya masyarakat, seperti : kurang terlaksananya program bersih desa/ kerja bakti dilingkungan Desa Rintik, kurangnya partisipasi masyarakat akan rukun kematian, serta kurangnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan keagamaan. Agustina et al. (2014) memaparkan bahwa tanggungjawab sosial yang berkelanjutan akan memberikan dampak positif dan manfaat yang lebih besar baik kepada perusahaan maupun kepada stakeholders.

Tenaga Kerja Pria,

Tenaga kerja pria pada prinsipnya sering memenuhi lapangan-lapangan kerja yang keras atau kasar seperti misalnya supir, tukang bangunan, satuan pengamanan (satpam), pekerja konstruksi, perbengkelan, dan sebagainya. Pekerjaan-pekerjaan kasar ditujukan kepada pekerja pria dimaksudkan adalah untuk tujuan diperlukan kekuatan tenaganya dengan power yang lebih besar dari pada pekerja wanita. Tenaga kerja pria sering menjalankan pekerjaan-pekerjaan beratnya dengan mengedepankan kekuatan fisik dan power yang dimilikinya. Pekerja pria baik secara individual maupun secara bersama-sama atau borongan sering menampilkan performance pekerjaannya dengan menitikberatkan pada kekuatan fisik dan power. Itulah sebabnya banyak jenis pekerjaan-pekerjaan yang tergolong unskill atau tak terdidik dari sisi akademik, kaum pria mengedepankan kekuatan fisik dan tenaganya dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Lestari (2015) menjelaskan bahwa hasil analisa sikap terhadap pengembangan

karir pada karyawan laki-laki menunjukkan tidak terdapat perbedaan nilai yang signifikan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan mengenai sikap mereka terhadap pengembangan karir.

Tenaga kerja Wanita,

Sudikin (2000) menjelaskan bahwa menurut teori neo-klasik, wanita memperoleh penghasilan yang rendah dibanding dengan laki-laki karena mereka memiliki human capital yang rendah, selanjutnya berakibat pada tingkat produktivitas yang rendah. Keikutsertaan wanita dalam pasar kerja akan sangat dipengaruhi oleh faktor sosial budaya dan keadaan ekonomi keluarga. Di lain pihak Murtiningsih et al. (2006) memaparkan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap jam kerja, di mana rata-rata jam kerja perminggu pekerja laki-laki lebih panjang dibandingkan dengan pekerja perempuan. Dilihat jam kerja menurut upah dan jenis kelamin menunjukkan pekerja laki-laki bekerja lebih panjang dibandingkan pekerja perempuan pada setiap tingkat upah.

Metode Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini menggunakan pola explanasi (*level of explanation*), yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2014). Penelitian tentang pekerja pria dan pekerja wanita ini dibatasi dalam ruang lingkup yang meliputi pekerja pria dan pekerja wanita pada divisi petik daun teh, karyawan PTPN XII, dan pimpinan setingkat supervisor atau mandor pada PTPN XII Lawang. Penelitian dibatasi dalam ruang lingkup perusahaan dan masyarakat yang berkaitan langsung dengan variabel penelitian yaitu pekerja pria dan pekerja wanita pada perkebunan teh Wonosari Kecamatan Lawang Kabupaten Malang.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud

untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, 2006). Sampel penelitian di dapat sejumlah 73,82 orang sampel kemudian dibulatkan menjadi 74 orang sampel.

Jenis dan sumber data penelitian mencakup data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang bersumber langsung dari responden sebagai obyek penelitian. Data primer ini selanjutnya akan digunakan untuk pengujian hipotesis. Untuk mendapatkan data primer akan disebar kuesioner kepada responden. Data sekunder, adalah data yang bersumber dari pihak-pihak terkait seperti bagian produksi, bagian pemasaran, bagian Administrasi dan bagian lain yang relevan.

Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, yaitu seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Maksudnya adalah untuk memperoleh jawaban informasi secara tertulis yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Sugiyono, (2014), mengemukakan bahwa, kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Wawancara, adalah kegiatan Tanya jawab antara peneliti dengan pihak-pihak yang dapat memberikan informasi tambahan secara langsung yang tidak diperoleh dari daftar pertanyaan. Pertanyaan diajukan kepada pihak-pihak yang berkompeten yang berkaitan dengan penelitian. Pihak-pihak yang berkompeten di sini adalah: Manajer, supervisor, karyawan bagian administrasi, karyawan bagian produksi, karyawan bagian keamanan (security), dan karyawan lainnya yang dianggap dapat memberikan tambahan informasi yang mendukung penelitian. Dokumentasi, adalah pengumpulan data yang diperlukan dari dokumen perusahaan. Dokumen yang dimaksud adalah dokumen tentang data kepegawaian, data pimpinan PTPN XII, grafik, tabel-tabel, gambar, dan data pendukung lainnya.

Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan

cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014). Analisis statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (individual test), yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dengan cara demikian dapat diketahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

PTPN XII didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 1996 tentang Peleburan PT Perkebunan Nusantara XXIII (Persero), PT Perkebunan Nusantara XXVI (Persero), dan PT Perkebunan Nusantara XXIX (Persero) yang dituangkan dalam Akta Pendirian No. 45 tanggal 11 Maret 1996, dibuat di hadapan Harun Kamil, S.H., Notaris di Jakarta dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia sesuai Keputusan Nomor C2.8340 HT.01.01.Th 96 tanggal 8 Agustus 1996. Visi PTPN XII : "Menjadi Perusahaan Agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh-kembang berkelanjutan"

Wilayah Kerja PT. Perkebunan Nusantara XII Perkebunan Teh Wonosari Lawang PTPN XII mengelola areal perkebunan seluas 80.000an ha dan tersebar di seluruh wilayah Jawa Timur yang terdiri dari 34 unit kebun. Arah pengembangan perusahaan adalah terbentuknya PTPN XII sebagai perusahaan World Class ditinjau dari segi nilai penjualan serta terciptanya Good Corporate Governance.

Keadaan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Teh Wonosari Lawang Keadaan PT. Perkebunan Nusantara XII kebun teh Wonosari Lawang pada 2 tahun terakhir ini dalam kondisi sebagaimana sebelumnya. Untuk wilayah kerja tidak mengalami perubahan yang drastis karena kebijakan dari kantor PTP XII pusat belum melakukan kebijakan baru tentang wilayah kerja. Hingga saat ini wilayah kerja PTPN XII dibagi ke

dalam wilayah kerja I, wilayah kerja II dan wilayah kerja III. Sedangkan untuk komoditi yang menjadi obyek utama adalah (1). Kopi Robusta meliputi kota Banyuwangi, Jember, dan Kediri. (2). Kopi Arabika meliputi Kota Situbondo dan Bondowoso. (3). Kakao Bulk meliputi kota Banyuwangi, Lumajang dan Kediri. (4). Kakao Edel meliputi kota Banyuwangi dan Lumajang. (5). Aneka kayu meliputi kota Banyuwangi, Jember, Lumajang, Blitar, Kediri, Malang dan Ngawi. (6). Karet meliputi kota Banyuwangi, Jember dan Ngawi. (7). Teh meliputi kota Jember, Blitar dan Malang.

Pemetik daun teh dalam system operasionalnya terpusat pada salah satu bagian yang disebut dengan Afdeling. Kata Afdeling berasal dari bahasa Belanda memiliki arti bagian. PTPN XII Wonosari dibagi menjadi 2 afdeling yaitu afdeling wonosari dan afdeling gebug utara. Afdeling adalah bagian khusus yang menangani pemetik daun teh dengan segala aspeknya seperti asisten tanaman, mandor besar, koordinator pemeliharaan, mandor pemeliharaan, koordinator petik, mandor petik, juru tulis, tukang timbang, tukang angkut, dan waker.

Tabel 1 Jumlah pekerja pada afdeling

No	Nama Afdeling	f	%
1.	Afdeling Wonosari	150	51.37
2.	Afdeling Gebug Utara	132	48.63
	Total	282	100

Pekerja pemetik teh sebagaimana afdelingnya masing-masing memiliki jadwal kerja yang sama, dengan system dan proses yang sama pula mulai dari proses pemetikan, penimbangan, pencatatan, dan pembayaran upahnya. Demikian juga dengan mandor, memiliki anggota yang sama walaupun dengan jumlah berbeda baik tingkat pendidikan, jenis kelamin, lama kerja dan jumlah hasil kerja.

Tabel 2 Jumlah mandor pada afdeling

No	Nama Afdeling	f	%
1.	Wonosari	8	50
2.	Gebug Utara	8	50
	Total	16	100

Bagian mandor terdiri atas mandor pemeliharaan dan mandor petik masing-masing memiliki anak buah petetik teh. Mandor petik ada sejumlah 8 orang mandor di masing-masing afdeling. Setiap mandor memiliki petetik teh antara 15 hingga 27 orang petetik. Setiap petetik teh memiliki kemampuan petik berbeda satu sama lainnya sesuai dengan ketahanan fisik dan keterampilan petiknya.

Tabel 3 Jumlah pekerja petetik teh afdeling Wonosari

No	Jenis Kelamin	f	%
1.	Pekerja Pria	14	9
2.	Pekerja Wanita	136	91
	Total	150	100

Pekerja petetik daun teh, baik pada afdeling wonosari maupun afdeling gebug utara memiliki komposisi petetik teh pria dan petetik teh wanita.

Tabel 4 Jumlah pekerja pada afdeling Gebug Utara

No	Jenis Kelamin Pekerja	f	%
1.	Pekerja Pria	10	7,58
2.	Pekerja Wanita	122	92,42
	Total	132	100

Pekerja pria menjalankan pekerjaan sebagai petetik daun teh sama persis dengan petetik teh wanita. Namun demikian jika ditinjau dari sisi produktifitas kerja, pekerja pria memiliki kemampuan petik rata-rata. Sedangkan pekerja wanita memiliki sedikit kelebihan dalam hal kesabaran, ketelatenan, keluwesan dalam memperlakukan daun teh lebih teknis.

Tabel 5 Jumlah pekerja petetik teh ditinjau dari jenis kelamin

No	Nama Mandor	Jenis Kelamin		f	%
		L	P		
1.	Afdeling Wonosari	14	-	14	4,96
		-	136	136	48,23
2.	Afdeling Gebug Utara	10	-	10	3,55
		-	122	122	43,26
	Total	24	258	282	100

Masing-masing afdeling memiliki mandor petik dan setiap mandor petik memiliki pekerja petetik teh dengan jumlah yang tidak sama. Setiap mandor

bertanggung jawab atas pekerja petetik masing-masing yang dipimpinnya mulai dari saat pekerja datang, saat pekerja mulai bekerja hingga saat pembayaran hasil petiknya.

Tabel 6 Jumlah pekerja pada mandor afdeling Wonosari

No	Nama Mandor	Anggota	%
1.	Marto	17	11,33
2.	Pujiasih	16	10,67
3.	Kasmadi	27	18
4.	Darmini	20	13,33
5.	Sugiono	16	10,67
6.	RN. Yanti	18	12
7.	Budi Kukuh	16	10,67
8.	Wasis (mesin)	20	13,33
	Total	150	100

Dua afdeling yaitu afdeling wonosari dan afdeling gebug utara memiliki luas areal petik yang berbeda satu sama lainnya dengan kondisi lahan petik dan petugas yang berbeda pula. Di afdeling wonosari terdapat 150 tenaga petik, sedangkan di afdeling gebug utara terdapat sebanyak 132 tenaga petetik. Pada kedua afdeling disediakan sarana pengangkut hasil petik teh berupa truk sedang sebagaimana kebutuhan.

Tabel 7 Jumlah pekerja mandor afdeling Gebug Utara

No	Nama Mandor	Anggota	%
1.	Suliani	24	18,18
2.	Hadi	24	18,18
3.	Soleh	25	18,94
4.	Nyono	25	18,94
5.	Darmaji	24	18,18
6.	Abu Yazid	10	7,58
	Total	132	100

Masing-masing memiliki struktur organisasi yang terpisah walaupun dengan system yang sama, sedangkan wilayah kerjanya juga berbeda. Dalam kesempatan tertentu sering dilakukan rapat koordinasi bersama agar terjadi standarisasi petik baik dengan system manual dengan system mesin.

Divisi Petik Daun Teh Pekerja Pria PT. Perkebunan Nusantara XII Perkebunan Teh Lawang

Pekerja pria pada PTPN XII sebanyak 24 orang yang terdiri dari berbagai usia, latar belakang pendidikan,

dan lama bekerja. Pekerja pria pada umumnya bertempat tinggal di sekitar perkebunan teh yang tak jauh dari lokasi perkebunan. Pekerja pria diberikan kewenangan dalam memetik daun teh sesuai dengan kemampuan fisiknya dalam seharinya. Dalam sehari pekerja pria memperoleh hasil petik daun teh yang telah siap petik dalam jumlah yang bervariasi sesuai dengan kondisi pekerja yang bersangkutan. Berikut distribusi pekerja pria dan wanita pada divisi petik daun teh:

Tabel 8 Distribusi pekerja pria menurut usia pada divisi petik

No.	Usia Pekerja Pria	Freq	%
1.	35 – 37	-	-
2.	38 – 40	6	25
3.	41 – 42	4	16,67
4.	43 – 45	3	12,5
5.	46 – 48	4	16,67
6.	49 – 51	4	16,66
7.	52 – 55	3	12,5
	Jumlah Total	24	100 %

Tabel 9 Distribusi pekerja wanitamenuurut usia pada divisi petik

No.	Usia Pekerja Wanita	Freq	%
1.	35 – 37	22	8,53
2.	38 – 40	32	12,40
3.	41 – 42	55	21,32
4.	43 – 45	65	25,19
5.	46 – 48	46	17,83
6.	49 – 51	20	7,75
7.	52 – 55	18	6,98
	Total	258	100

Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian pada pekerja pria dan pekerja wanita divisi petik daun teh di PTPN XII kebun teh Lawang dapat dipaparkan dengan pertimbangan bahwa data yang telah didapat telah memenuhi kaidah validitas penelitian. Data dikatakan valid apa bila $r_{xy} > r$ tabel.

Untuk mendeteksi keandalan data yang telah diperoleh, yang berupa hasil pengukuran maka perlu dilakukan pengecekan pengukuran yang disebut dengan reliabilitas data penelitian. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa hasil pengukuran walaupun dilakukan secara berulang-ulang apakah memiliki hasil yang sama atau tidak. Dengan hasil yang diperoleh dari reliabilitas data tersebut maka pengolahan data dapat

dilanjutkan. Morissan, (2015) menjelaskan bahwa, Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut reliabel atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama.

Suatu pengukuran disebut reliable atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama. Dengan demikian kepercayaan atas suatu pengukuran memberikan kepastian bahwa alat ukur tersebut adalah tepat karena dapat memberikan jawaban yang pasti dari setiap pengukuran.

Tabel 10 Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian

Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	Keterangan
Pekerja Pria (X_1)	0,919	Reliabel
Pekerja Wanita (X_2)	0,688	Reliabel

Uji Normalitas

Normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikat adalah normal. Normalitas dapat diketahui dari normal probability plot. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dimana dengan memperhatikan hasil nilai signifikansi ($\text{sig.}Z$) tiap persamaan yang ada apakah lebih besar dari nilai α 0,05. Hasil pengujian tersebut adalah tersaji pada tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas

Persamaan	Kolmogorov-Smirnov Z	Signifika nsi
Persamaan Pertama	1.177	0.125

Dari penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa residual persamaan di atas berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi tiap persamaan lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yaitu dari persamaan dengan nilai sebesar 0.125 Uji normalitas data dengan persamaan kosmologrov-smirnov diperoleh hasil sebesar 1,177 dengan tingkat signifikansi Z sebesar 0,125. Artinya masing-masing variabel baik variabel X_1 pekerja pria dan variabel X_2 pekerja wanita dalam memberikan

dukungan masing-masing telah terdistribusi secara normal.

Hasil Regresi Linier Berganda

Pengujian semua variabel yang diteliti dimaksudkan untuk membuktikan adanya hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan, apakah X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh terhadap Y , dan variabel-variabel manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi jumlah hasil memetik daun teh (Y).

Tabel 12 Hasil Analisa Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hit	Sig. t
X_1 (Pekerja Pria)	0,162	2,483	0,020
X_2 (Pekerja wanita)	0,214	2,964	0,007
Konstanta	-1,055	-,891	0,382
Multiple R	0,904		
R Square	0,817		
R Adjusted	0,802		
F hitung	53,658		
Sig F	0,000		

$$Y = -1,055 + 0,162 X_1 + 0,214 X_2 + 1,32749$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar -1,055 artinya bahwa pekerja pria akan turun sebesar 1,055 satuan, jika variabel yang lainnya konstan. Koefisien regresi untuk variabel pekerja pria (X_1) sebesar 0,162. Artinya bahwa jika pekerja pria naik sebesar 1 satuan maka jumlah hasil memetik daun teh (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,164 satuan. Dengan anggapan bahwa variabel yang lainnya dalam kondisi konstan atau tetap. Sementara, variabel pekerja wanita (X_2) diperoleh koefisien regresi adalah sebesar 0,214 dengan t hitung sebesar 2,964 dan signifikansi t sebesar 0,007. Koefisien regresi untuk pekerja wanita (X_2) sebesar 0,214. Artinya bahwa jika pekerja wanita naik sebesar 1 satuan maka jumlah hasil memetik daun teh (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,214 satuan. Dengan anggapan bahwa variabel yang lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

Untuk mengukur kuatnya hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut : dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga apabila probabilitas

F hitung $< 0,05$ berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan antara dua variabel bebas atau lebih bersama-sama dengan variabel terikat.

Untuk penelitian ini, guna mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan *R Square*/ koefisien determinasi yang menunjukkan nilai sebesar 0,817 atau 81,7 %. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel pekerja pria dan pekerja wanita adalah 81,7 %. dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 18,3 % di luar variabel bebas yang diteliti. Angka R (koefisien korelasi) sebesar 0,904 menunjukkan bahwa variabel pekerja pria dan pekerja wanita berkorelasi/berhubungan antar variabel adalah sangat kuat.

Untuk variabel Pekerja Pria (X_1) memiliki nilai sig t 0,020. Karena sig t $< 5\%$ yaitu $0,020 < 0,05$. Hasil ini memperlihatkan bahwa Pekerja Pria (X_1) berpengaruh terhadap jumlah hasil memetik daun teh (Y).

Sebagaimana telah ditetapkan dalam rumusan masalah dan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh paling dominan di antara variabel independen X_1 pekerja pria dan variabel X_2 pekerja wanita, dari hasil uji regresi maka dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel X_2 pekerja wanita dengan koefisien regresi sebesar 0,214 dengan t hitung sebesar 2,964 dan signifikansi t sebesar 0,007. Artinya bahwa perbandingan peran antara pekerja pria dengan pekerja wanita terhadap jumlah hasil memetik daun teh di perkebunan teh wonosari kecamatan Lawang kabupaten Malang di dominasi oleh pekerja wanita baik dari sisi kuantitas tenaga kerja, kualitas hasil kerja dan jumlah hasil kerja.

Pembahasan hasil penelitian

Kapasitas pekerja pria akan naik, jika variabel yang lainnya konstan. Kondisi ini dipengaruhi oleh situasi yang ada pada pekerja wanita sebagai mitra kerjanya jika pekerja wanita dalam kondisi stabil atau konstan tanpa adanya gejolak. Selain itu juga bergantung pada pekerja pria sendiri yang dituntut untuk selalu menjalankan pekerjaannya tanpa harus mempertimbangkan aspek lainnya.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2015), dimana tidak terdapat perbedaan nilai

yang signifikan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan mengenai sikap mereka terhadap pengembangan karir.

Pengaruh peran pekerja wanita lebih kuat dari pekerja pria ($\text{sig.} = 0.007 > 0.020$), maka peran pekerja pria dalam menempati posisi sebagai pekerja pemetik teh lebih kecil perannya atau kalah dibandingkan dengan pekerja wanita. Dengan demikian posisi pekerja pria jika dibandingkan dengan posisinya sebagai gender laki-laki menempati posisi kedua setelah pekerja wanita di perkebunan teh wonosari lawang. Selain itu dari hasil data primer yang telah diperoleh, pekerja wanita memang lebih dominan dalam berperan menghasilkan petik daun teh baik ditinjau dari jumlah pekerjaannya maupun dari hasil petiknya. Artinya bahwa peran pekerja wanita dalam menempati posisi sebagai pekerja pemetik teh lebih besar perannya atau lebih baik dibandingkan dengan pekerja pria. Dalam kondisi riil pekerja wanita memang menempati posisi yang lebih besar dibandingkan dengan pekerja pria ditinjau dari sisi jumlah pekerja maupun dari sisi kualitas kerjanya.

Simpulan dan Saran

Setelah dilakukan penghitungan an regresi diawali dengan penghitungan validitas dan reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik, dan akhirnya regresi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh dalam rangka meningkatkan jumlah hasil kerja (Y). Untuk variabel X_1 pekerja pria memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap jumlah hasil kerja memetik daun teh pada perkebunan teh wonosari. Demikian juga dengan variabel X_2 pekerja wanita memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap jumlah hasil kerja memetik daun teh pada perkebunan teh wonosari. Walaupun demikian untuk variabel X_2 pekerja wanita memiliki pengaruh yang lebih besar atas jumlah hasil kerja memetik daun teh pada perkebunan teh wonosari dari pada pekerja pria. Kenyataan ini berbeda dengan asumsi kebanyakan orang bahwa pekerja pria dianggap memiliki pengaruh yang besar atas jumlah hasil kerja memetik daun teh pada perkebunan teh wonosari. Oleh karena itu penelitian ini sekaligus menjawab atas asumsi tersebut bahwa justru pekerja wanitalah yang memiliki pengaruh yang lebih besar. Sehingga

penelitian ini sekaligus sebagai bahan pertimbangan dalam menjalankan penelitian yang sama di tempat yang berbeda.

Setelah mengetahui hasil olah data regresi, sebagaimana telah dipaparkan di atas, bahwa kedua variabel sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap jumlah hasil kerja memetik daun teh pada perkebunan teh wonosari PTPN XII Lawang kabupaten Malang. Namun demikian beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk variabel X_1 pekerja pria telah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Akan tetapi besarnya pengaruh yang positif dan signifikan masih rendah jika dibandingkan dengan variabel X_2 pekerja wanita. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar pekerja pria diperluas perannya baik dari sisi jumlah tenaga kerjanya, kualitas kerjanya dan kuantitas kerjanya.
- b. Untuk variabel X_2 pekerja wanita telah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh yang positif dan signifikan pekerja wanita melebihi dari pengaruh positif dan signifikan pekerja pria. Hal ini didukung dengan faktor pekerja sendiri yaitu lebih leluasa dalam bekerja, keterampilan petik tehnya lebih bagus, dan hasilnya lebih banyak. Maka peneliti menyampaikan saran bahwa hasil yang telah baik ini hendaknya dijaga, dipelihara, dan bilamana mungkin ditingkatkan. Karena secara individual banyak memiliki pandangan yang sama untuk meraih kualitas hasil yang sebaik-baiknya dan meraih jumlah yang sebanyak-banyaknya.

Daftar Pustaka

- Agustina, D., & Hariyadi, S. 2014. Analisis Lingkungan Sosial Ekonomi Pengelolaan Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Berdasarkan Kriteria ISPO PT. Tapan Nadenggan. *Jurnal Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan*, 4 (1): 43 – 48.
- Arisandra, M.L. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan. *Jurnal EkoNiKa*, 1(2).

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, edisi revisi VI, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ardiyanti, N.P., Pebi, A.A.G., Kusuma, A.A. 2016. Pengaruh Sikap, Pendidikan Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (8):5155-5183.
- Assagaf, S., Maarif, M.S., & Suharjono. 2014. Pengaruh Informasi Relevansi Pekerjaan Dan Keinginan Sosial Terhadap Partisipasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Harfam Jaya Makmur Surabaya. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11 (1): 52-59.
- Dessler, G. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan*, New Jersey, Prentice-Hall, Inc, Upper Saddle River.
- Devi, L.P., Dongoran, F.R., Nisa, K., & Sihombing, M. 2016. Analisa Jumlah Pengangguran Dan Ketenagakerjaan Terhadap Keberadaan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah di Kota Medan, *Jurnal EduTech*, 2 (2).
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalian dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Herwanti, T. 2011. Pengaruh Pendapatan, Lama Kerja dan Status Famili Terhadap Remitan Tenaga Kerja Wanita Propinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Ekuitas*, 15 (1).
- Koeshartono. D., & Shellyana, J. 2005. Hubungan Industrial Kajian Konsep dan Permasalahannya. *Journal Of Management*, 2 (2) 2016.
- Latib, A.F., & Minarsih, M.M. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Journal Of Management*, 2 (2).
- Lestari, Y.I, 2015, Sikap Terhadap Pengembangan Karir Ditinjau dari Gender. *Jurnal Psikologi*, 11 (2).
- Murtiningsih, & Purwaningsih, Y. 2006, Determinan Jam Kerja Para Pekerja Di Propinsi Jawa Tengah, *Jurnal Emprika*, 19 (1).
- Morissan. 2016. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sihotang, N.I. 2004. Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin, *Jurnal PSYCHE*, 1 (1):9-17.
- Roanuddin M. 2016. Dampak Sosial Dan Ekonomi Aktifitas Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Gawi Makmur Kalimantan Di Desa Rintik Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 4(1): 584-594
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistk Parametrik*, Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Sudikin. 2000. Marginalisasi pekeja wanita pada industri rumah tangga sandang di pedesaan. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi*, 2 (II).
- Susanti, D.D., Komariyah,S., & Muslihatinningsih,F.2015. Pengaruh Migrasi Dan Tenaga Kerja Terhadap PDRB Kabupaten Jember Tahun 2003-2011, *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 2 (1):13-22.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M.M. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, *Journal Of Management*, 2(2).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Cetakan keempat, Bandung: CV. Alfabeta.
- Tolo, I., Sepang, J.L., & Datulong, L.O.H. 2016. Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga (DISPORA) Manado. *Jurnal EMBA*, 4(4): 256-267.
- Thoha, M. 2001. *Perilaku Organisasi Kosepk Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.