

**Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit, Kalimantan Timur**

*Determinants of Labor Productivity in Palm Oil Harvesting, East Kalimantan*

**Septi Nur Afifah dan Iskandar Lubis\***

Departemen Agronomi dan Hortikultura, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor  
(Bogor Agricultural University), Jl. Meranti, Kampus IPB, Bogor 16680, Indonesia  
Telp.&Fax. 62-251-8629353 e-mail [agronipb@indo.net.id](mailto:agronipb@indo.net.id)

\*Penulis korespondensi: [iskandarlbs@yahoo.com](mailto:iskandarlbs@yahoo.com)

Disetujui 4 Mei 2016/ *Published online* 9 Mei 2016

**ABSTRACT**

*The effectiveness of labor was heavily influenced by development, arrangement, and utilization of labor by the company. The objective of research to improve the knowledge, skills, experience of student and prepared to confront real job. The additional objective to study the factors that influence the labor productivity of palm oil harvesting. Descriptive and multiple linear regression method were used in data analysis. The multiple linear regression analysis partially showed level on education, the number of dependents and age had no significant effect on labor productivity, while length of work affect significantly. Simultaneous regression testing shows the education level, number of dependents, age and length of work have significant effect to labor productivity on harvesting.*

*Keywords : effectiveness, labor productivity, length of work*

**ABSTRAK**

*Efektifitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pendayagunaan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan. Kegiatan penelitian yaitu bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja serta mempersiapkan diri untuk menghadapi kerja nyata. Selain itu penelitian bertujuan untuk mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan menggunakan model regresi linear berganda untuk analisis. Berdasarkan analisis regresi linear berganda secara parsial didapatkan tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, dan umur tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen, sedangkan lama kerja berpengaruh secara signifikan. Pengujian regresi secara simultan menunjukkan tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, umur dan lama kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen.*

*Kata kunci: efektivitas, lama kerja, produktivitas tenaga kerja*

## PENDAHULUAN

Kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkebunan yang memiliki peranan penting bagi perekonomian nasional, terutama bagi penyedia lapangan pekerjaan dan sebagai sumber pendapatan negara (Herman *et al.*, 2009). Produksi kelapa sawit nasional sebanyak 21.96 juta ton pada tahun 2010 dan tahun 2011 produksinya meningkat menjadi 23.09 juta ton dan pada tahun 2012 mencapai 23.52 juta ton (Ditjenbun, 2012).

Masalah potensial yang dihadapi Indonesia adalah semakin ketatnya persaingan pasar ekspor minyak nabati dunia (Siahaan, 2005). Masalah lainnya adalah regulasi yang berkaitan dengan kelestarian lingkungan. Kegiatan produksi kelapa sawit diduga telah merusak lingkungan seperti pengalihfungsian hutan, meningkatnya emisi gas rumah kaca dan menurunnya konservasi dan biodiversitas (Simanjanong, 2013). Peningkatan pengelolaan perkebunan memiliki peranan penting dalam pemanfaatan areal kelapa sawit di Indonesia. Tanto *et al.* (2012) mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki keterampilan khusus diperlukan perusahaan dengan harapan memperoleh hasil yang terbaik.

Tenaga kerja memiliki peran dalam penentuan mutu dan kualitas buah. Kesalahan akibat kelalaian tenaga kerja panen, misalnya kesalahan pemetikan kelapa sawit saat panen seperti memotong buah mentah, meninggalkan buah lepas di sekitar pokok dan tempat pengumpulan hasil (TPH), kesalahan saat pengangkutan tandan buah segar (TBS) menuju TPH dan kesalahan ketika melempar tandan ke alat transportasi yang menyebabkan mutu kelapa sawit berkurang. Pengukuran produktivitas tenaga kerja di lapang perlu dilakukan guna mengetahui tolak ukur produktivitas yang telah dicapai. Faktor penentu produktivitas kerja perlu diketahui sebab menentukan bentuk kebijakan yang dapat dilakukan perusahaan. Pengelolaan tenaga kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan tenaga kerja panen kelapa sawit dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga kualitas kelapa sawit yang dihasilkan menjadi baik dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan (Lubis, 1992).

Kegiatan penelitian bertujuan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan mahasiswa dan mempersiapkan diri untuk menghadapi kerja nyata. Selain itu, tujuan penelitian adalah mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit.

## BAHAN DAN METODE

Kegiatan penelitian dilaksanakan selama empat bulan sejak tanggal 11 Februari sampai 10 Juni 2013. Tempat pelaksanaan penelitian di Kebun Talisayan 1 (TS1), Desa Cepuak, Kecamatan Talisayan, Berau, Kalimantan Timur.

Kegiatan teknis yang dilaksanakan meliputi pemupukan, pengendalian gulma baik pengendalian secara manual maupun dengan cara kimiawi, sensus ulat api, sensus bunga jantan, pemanenan buah dan pengangkutan buah ke pabrik. Kegiatan saat menjadi pendamping mandor diantaranya dengan mengikuti apel pagi, pengawasan karyawan harian lepas (KHL), dan membantu membuat laporan kerja mandor. Saat menjadi mendamping asisten, kegiatan yang dilakukan diantaranya melakukan perencanaan kerja harian dan bulanan, memimpin lingkaran pagi, mempelajari manajerial tingkat divisi, membuat laporan harian asisten dan administrasi kebun.

Penelitian dilaksanakan dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan melakukan pengamatan langsung di lapang yaitu melakukan pengamatan terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Data sekunder diperoleh dari rekapitulasi harian, bulanan, tahunan dan arsip kebun seperti peta kebun, luas areal pemanenan, data produksi tandan buah segar (TBS) 4 tahun terakhir dan struktur organisasi tenaga kerja.

Pengamatan lapangan difokuskan untuk mengetahui produktivitas kerja pada kegiatan panen, terutama tenaga kerja panen kelapa sawit. Pengamatan panen meliputi angka kerapatan panen, kriteria matang buah, produksi per pemanenan, proses kegiatan panen, dan kebutuhan tenaga kerja panen serta pengamatan terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dilakukan secara *purpose sampling* sebanyak 76 orang yang diambil dari 9 mandoran pada 3 afdeling yang dihubungkan dengan upah dan premi yang didapat tiap bulan. Pengambilan data upah dan premi dilakukan tiga kali yaitu bulan Februari, Maret dan April. Produktivitas kerja pemanen kelapa sawit dilihat dari perolehan upah dan premi yang diperoleh tiap bulan (Rahman, 2012). Pengamatan terhadap keefektifan pengaturan tenaga pemanen berdasarkan variabel bebas seperti usia yang dikategorikan menjadi 19-29 tahun, 30-41 tahun, 42-55 tahun, dan lebih dari 55 tahun, tingkat pendidikan yaitu tidak sekolah, sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP) atau sederajat, dan sekolah menengah atas (SMA) atau sederajat. Variabel berikutnya adalah jumlah tanggungan keluarga, lama masa kerja

yang dikategorikan 1-24 bulan, 25-48 bulan, 49-72 bulan dan 73-96 bulan, dan variabel penunjang yaitu asal daerah (suku asli) dan jenis pekerjaan sebelumnya serta variabel terikat berupa upah dan premi yang didapat atas tercapainya basis panen.

Data yang didapat diuraikan secara kuantitatif dan kualitatif dengan mencari nilai rata-rata dan persentase yang kemudian diuraikan secara deskriptif dengan membandingkan standar perusahaan dan studi pustaka. Analisis dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan:  $Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+b_4X_4$ . Penjelasan persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y$ = produktivitas tenaga kerja yang diukur berdasarkan upah dan premi yang didapat per bulan (Rp);  $b_0$ = nilai konstanta;  $b_1, b_2, \dots, b_4$ = koefisien regresi atau perubahan nilai  $Y$  untuk setiap perubahan nilai  $X$ ,  $X_1$ = tingkat pendidikan;  $X_2$ = jumlah tanggungan (orang);  $X_3$ = usia (tahun);  $X_4$ = masa kerja (bulan); suku daerah (suku asli) dan jenis pekerjaan sebelumnya. Analisis produktivitas kerja yang dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda terdiri atas dua uji yaitu uji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah-pisah dan uji koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja tenaga kerja panen kelapa sawit.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Tenaga Kerja Panen*

Tenaga kerja panen bertugas memotong buah, memungut buah lepas dan mengangkut ke TPH. Penentuan jumlah tenaga kerja adalah dengan mempertimbangkan estimasi produksi kelapa sawit ( $\text{ton ha}^{-1}$ ), output pemanen, keseragaman tanaman dan kondisi topografi lahan. Indeks tenaga panen yang digunakan di Kebun Talisayan 1 adalah  $0.08 \text{ ha}^{-1}$ . Kebutuhan tenaga kerja panen kelapa sawit di afdeling 1 dengan luas 945 ha adalah 75 orang, akan tetapi di lapang jumlah tenaga panen sebanyak 52 orang sehingga masih terjadi kekurangan tenaga kerja panen sebanyak 23 orang. Tenaga panen umumnya mendapat basis panen sehingga produktivitas kerja sebesar 1210 kg per HK yang didapat dari 110 janjang dikali bobot janjang rata-rata (BJR) 11 kg. Kondisi buah yang banyak dan basis panen yang tinggi menyebabkan pemanen meninggalkan buah lepas di piringan untuk

memenuhi basis panen. Umumnya di perkebunan kelapa sawit menetapkan kebutuhan tenaga pemungut buah lepas yang jumlahnya sama dengan pemanen (1:1) yang bertujuan agar sinergi dalam menyelesaikan hanca kerja. Pekerjaan panen dilakukan sendiri oleh pemanen tanpa ada tenaga pembantu sebab di Kebun Talisayan 1 tidak terdapat tenaga pemungut buah lepas. Saat terjadi panen puncak maka dilakukan sistem *family harvesting* yang mengikutsertakan istri pemanen untuk membantu pemanen dengan catatan basis panen menjadi dua kali lipat yaitu harus mendapat 220 janjang. Sistem ini lebih efektif karena perusahaan tidak perlu menyediakan atau melakukan penambahan fasilitas.

### *Analisis Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen*

Pengamatan produktivitas kerja yang dilakukan pada 76 orang tenaga kerja panen kelapa sawit di Kebun Talisayan 1 diharapkan menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pemanen diantaranya pendidikan ( $X_1$ ), jumlah tanggungan ( $X_2$ ), umur ( $X_3$ ) lama kerja ( $X_4$ ), dan faktor penunjang yaitu suku daerah dan pekerjaan sebelumnya.

Pendidikan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan diartikan sebagai usaha yang secara sadar dalam menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran maupun dengan pelatihan bagi peranannya di masa mendatang. Kegiatan ini diharapkan mampu membentuk sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan luas, berpengalaman dan berkualitas. Potensi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan erat hubungannya dengan pendidikan karena dapat mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah laku. Menurut Tanto *et al.* (2012) pengetahuan yang tinggi, keterampilan dan kepercayaan diri dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga terwujud produktivitas kerja yang baik. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan prestasi pekerja panen kelapa sawit dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa responden pekerja panen kelapa sawit di Kebun Talisayan 1 umumnya berpendidikan SD/ sederajat. Pendapatan tertinggi diraih pemanen yang berpendidikan SD/ sederajat yaitu sebesar Rp 2 612 222 dan terjadi penurunan pendapatan dengan meningkatnya tingkat pendidikan. Pekerja yang berpendidikan

SMP/ sederajat mendapat upah dan premi sebesar Rp 2 587 410 sedangkan yang berpendidikan SMA/ sederajat Rp 2 239 187. Pendapatan terendah didapat oleh tenaga kerja yang tidak sekolah. Tingkat pendidikan memiliki hubungan yang negatif terhadap prestasi tenaga kerja panen. Semakin meningkat tingkat pendidikan, penghasilan yang didapat semakin menurun. Hal ini berbeda dengan pernyataan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tinggi pula

prestasi kerjanya. Keterampilan, kekuatan fisik, dan ketelitian sangat diutamakan dalam kegiatan panen kelapa sawit. Pemanen harus melakukan panen dengan cara yang tepat serta mengetahui tingkat kematangan buah agar mendapat hasil yang maksimal. Panen dengan cara yang tepat dapat mempengaruhi kuantitas output yang dihasilkan sedangkan panen dengan waktu yang tepat dapat mempengaruhi kualitas output (Suyastiri *et al.*, 2007).

Tabel 1. Komposisi pekerja panen berdasarkan tingkat pendidikan di Kebun Talisayan 1

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Rataan upah+premi (Rp)
Tidak Sekolah	3	3.94	2 226 365
SD/ Sederajat	35	46.06	2 612 222
SMP/ Sederajat	31	40.78	2 587 410
SMA/ Sederajat	7	9.22	2 239 187
Total	76	100	9 665 184

Sumber: Data Pengamatan lapang (Maret 2013)

Jumlah tanggungan diasumsikan dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen. Semakin banyak jumlah orang yang di tanggung dalam keluarga maka semakin tinggi prestasi kerja pemanen sehingga pendapatannya semakin tinggi. Penghasilan yang didapat oleh pemanen berdasarkan jumlah tanggungan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Komposisi pekerja panen berdasarkan jumlah tanggungan

Jumlah tanggungan (orang)	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Rataan upah + premi (Rp)
0	18	23.68	2 371 799
1	6	7.89	2 337 701
2	21	27.63	2 596 815
3	17	22.37	2 480 258
4	9	11.84	2 864 030
5	4	5.26	2 526 318
6	1	1.32	4 044 748
Total	76	100	19 221 669

Sumber: Data Pengamatan lapang (Maret 2013)

Jumlah tanggungan akan mempengaruhi perekonomian keluarga. Hal ini berakibat pada meningkatnya kebutuhan ekonomi yang harus dikeluarkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (Kurniawati *et al.*, 2008). Pekerja panen yang mempunyai tanggungan lebih banyak akan lebih bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas hidup dan menyejahterakan kehidupan keluarga sehingga memacu kerja lebih keras agar mendapat premi yang lebih banyak. Pekerja panen dengan jumlah tanggungan sebanyak 6 orang menunjukkan prestasi yang paling tinggi yaitu memperoleh upah dan premi yang paling besar. Pekerja dengan

jumlah tanggungan 4 orang mendapat upah dan premi yang lebih besar dibandingkan pekerja yang memiliki jumlah tanggungan 5 orang. Fakta ini menunjukkan kemungkinan adanya jumlah optimal tanggungan dari tenaga kerja panen. Pekerja panen yang belum memiliki tanggungan mendapatkan upah dan premi paling sedikit dibandingkan dengan yang lain.

Usia mempunyai peranan yang cukup penting dalam melakukan aktivitas panen kelapa sawit. Kegiatan panen kelapa sawit merupakan jenis pekerjaan yang berat dan memerlukan kondisi fisik yang prima. Kondisi fisik erat kaitannya dengan tingkat usia. Kinerja maupun produktivitas tenaga kerja umumnya akan menurun seiring dengan meningkatnya usia. Pengaruh usia terhadap produktivitas kerja ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Komposisi pekerja panen berdasarkan tingkat usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Rataan upah+premi (Rp)
19-29	36	47.37	2 374 340
30-41	30	39.47	2 804 192
42-55	8	10.53	2 374 339
>55	2	2.63	1 951 038
Total	76	100	9 503 909

Sumber: Data Pengamatan lapang (Maret 2013)

Tabel 3 menunjukkan persentase terbesar tenaga kerja panen berumur 19-29 tahun, akan tetapi dari segi pendapatan golongan berusia 30-41 tahun yang memperoleh penghasilan tertinggi yaitu Rp 2 804 192 dan semakin menurun dengan bertambahnya usia. Pekerjaan panen memerlukan kondisi fisik yang kuat, jadi semakin

meningkatnya usia kekuatan tubuhnya akan menurun. Pemanen berusia muda umumnya memiliki fisik kuat, akan tetapi sebagian belum menikah dan tidak mempunyai tanggungan sehingga tidak terlalu berambisi untuk meningkatkan kinerja. Premi yang didapat sudah mencukupi kehidupannya.

Produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dipengaruhi oleh lama kerja. Lama kerja akan mempengaruhi tingkat ketrampilan dan pengalaman pekerja. Bertambahnya lama kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja sehingga produktivitas kerja pun akan meningkat. Pekerja panen di Kebun Talisayan 1 didominasi oleh pekerja dengan lama kerja 1-24 bulan yaitu sebanyak 46 orang (59.74%) sementara terdapat sedikit pekerja dengan masa kerja yang lama. Pengaruh lama masa kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Komposisi pekerja panen berdasarkan lama kerja

Lama kerja (bulan)	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Rataan upah + premi (Rp)
01-24	45	59.21	2 459 295
25-48	22	28.95	2 654 635
49-72	5	6.58	2 737 812
73-96	4	5.26	2 807 893
Total	76	100	10 659 635

Sumber: Data Pengamatan lapang (Maret 2013)

Masa kerja (lama kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pemanen, semakin

Tabel 5. Koefisien regresi serta uji-t dari faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit

Variabel	Koefisien regresi	T-hitung	P	Hasil
Konstanta	1.898	3.02	0.004	
Tingkat pendidikan(X <sub>1</sub> )	-0.024	-0.16	0.876	TS <sup>b</sup>
Jumlah tanggungan(X <sub>2</sub> )	0.259	1.39	0.168	TS
Usia (X <sub>3</sub> )	-0.168	-0.82	0.416	TS
Lama kerja (X <sub>4</sub> )	0.519	3.39	0.001*	SS <sup>c</sup>
R <sup>2</sup>	16.4 %			
R <sup>2</sup> (adj)	11.6 %			

Sumber: Analisis Data Primer (Mei 2013) ; \* berpengaruh signifikan pada taraf 1%, <sup>b</sup>TS= tidak signifikan, <sup>c</sup>SS= sangat signifikan

Faktor penentu lain seperti tingkat pendidikan, usia, dan jumlah tanggungan bukan tidak mempunyai pengaruh akan tetapi nilainya kecil. Nilai koefisien regresi lama kerja sebesar 0.519 yang menunjukkan bahwa dengan bertambahnya satu tahun lama kerja maka akan meningkatkan produktivitas pekerja sebesar 51.9%. Perlu dilakukan pelatihan, pendidikan dan pemberian motivasi bagi pekerja panen sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman kerja. Pekerja panen yang termotivasi

lama bekerja maka pendapatan yang didapat pemanen semakin besar, hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja semakin bagus dengan bertambahnya masa kerja. Pekerja dengan masa kerja yang lama memiliki banyak pengalaman, lebih terampil menyelesaikan pekerjaannya, lebih paham akan tugasnya dan lebih taat terhadap peraturan yang diterapkan perusahaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Analisis regresi dan uji-t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran bahwa tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, tingkat usia dan lama kerja secara parsial dapat menentukan dan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Berdasarkan analisis regresi linear berganda didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,898 - 0,024 X_1 + 0,259 X_2 - 0,169 X_3 + 0,519 X_4$$

Konstanta bernilai positif yaitu sebesar 1.898 yang diartikan bahwa variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja panen akan bernilai 1.898 jika variabel bebas tetap atau tidak mengalami penambahan dan pengurangan. Faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit adalah lama masa kerja, dilihat dari nilai P yaitu 0.001 yang kurang dari taraf satu persen (1%). Adapun hasil analisis regresi produktivitas tenaga kerja panen dapat dilihat pada Tabel 5.

akan berupaya mewujudkan keinginannya dengan bekerja lebih giat.

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang didapat adalah 16.4% yang menunjukkan bahwa keragaman variabel tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, umur dan lama kerja menentukan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di Kebun Talisayan 1 sebesar 16.4%. Kinerja dan produktivitas tenaga kerja panen sebesar 83.6% ditentukan oleh variabel-variabel lain di luar faktor penentu yang dimasukkan dalam model.

Faktor penunjang kinerja tenaga kerja panen adalah suku daerah dan jenis pekerjaan sebelum menjadi pemanen sawit. Kedua faktor penunjang kemudian dihubungkan dengan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen yaitu lama kerja. Setiap individu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Melalui sifat

tersebut dapat dilihat karakter dan budaya yang berlaku. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar (Pratiwi, 2012). Suku daerah mempunyai hubungan yang relatif terhadap produktivitas kerja pemanen (Tabel 6).

Tabel 6. Komposisi pekerja panen berdasarkan suku daerah

Suku daerah	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Rataan Lama kerja (bulan)	Rataan upah+premi (Rp)
Sunda	1	1.32	24.0	3 546 260
Bugis	27	35.53	28.8	2 450 895
Toraja	2	2.63	50.4	3 082 759
Timor	41	53.95	28.8	2 641 237
Lombok	5	6.57	18.0	1 929 611

Sumber: Data Pengamatan lapang (Maret 2013)

Tenaga kerja panen didominasi oleh suku Timor sebanyak 41 orang (53.95%) dan Bugis sebanyak 27 orang (35.53%) selebihnya berasal dari suku Lombok, Toraja dan Sunda. Pemanen asal sunda dengan lama kerja 24 bulan mendapat upah dan premi paling tinggi dibandingkan pekerja lain. Pekerja yang berasal dari suku

Toraja dengan lama kerja 50.4 bulan mendapatkan upah dan premi terbanyak kedua setelah suku Sunda. Suku daerah hubungannya relatif terhadap kinerja pekerja panen kelapa sawit, dapat dikatakan subyektif akan tetapi jika didukung dengan masa kerja yang lama dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja panen.

Tabel 7. Komposisi pekerjaan panen Kebun Talisayan 1 berdasarkan jenis pekerjaan sebelumnya

Jenis pekerjaan	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Rataan masa kerja (bulan)	Rataan upah + premi (Rp)
Petani	16	21.05	26.4	2 677 559
Buruh Bangunan	4	5.26	33.7	2 704 431
Buruh pabrik	4	5.26	42.0	2 630 109
Perawatan	12	15.79	38.4	2 529 139
Prunning	3	3.94	25.4	2 578 697
Pemanen sawit	17	22.37	22.8	2 567 174
Penambangan	3	3.95	28.0	2 159 246
Pelaut	3	3.95	19.2	2 025 524
Belum bekerja	5	6.58	24.1	2 403 057
Kayu log	4	5.26	51.0	3 120 464
Wiraswasta	2	2.63	60.0	2 886 956
Transportasi	3	3.95	12.4	1 881 256

Sumber: Data Pengamatan lapang (Maret 2013)

Kinerja karyawan ditentukan oleh berat tidaknya jenis pekerjaan. Jenis pekerjaan sebelumnya dapat mempengaruhi produktivitas kerja pemanen (Tabel 7). Pekerja yang belatar belakang kerja di perkebunan sawit akan memiliki kinerja yang lebih bagus dibandingkan dengan pekerjaan lain. Noviarini (2011) menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan pekerjaan yang memiliki arti penting bagi pekerja dapat menciptakan ikatan emosional dan keterlibatan pekerja.

Karakteristik pekerjaan akan menciptakan komitmen pekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja. Tabel 7 menunjukkan bahwa

pekerja panen yang sebelumnya bekerja sebagai petani dengan rata-rata lama kerja 26.4 bulan dan pemanen sawit 22.8 bulan memiliki persentase paling tinggi yaitu sebesar 22.08 %. Tenaga kerja panen kelapa sawit di kebun Talisayan 1 didominasi oleh pekerja yang sebelumnya bekerja sebagai petani dan pemanen sawit. Komposisi jenis pekerjaan yang paling sedikit ditempati oleh wiraswasta yaitu lama kerja 60 bulan dengan persentase sebesar 2.63 %, sedangkan pendapatan yang paling tinggi sebanyak Rp 3 120 464 diperoleh pemanen yang sebelumnya bekerja di kayu log. Pekerja yang sebelumnya bekerja pada jenis pekerjaan berat dan didukung dengan masa kerja yang lama akan memiliki prestasi kerja yang

tinggi di banding jenis pekerjaan yang lebih ringan. Hal ini disebabkan proses adaptasi pada lingkungan dalam kondisi yang berat, sehingga mereka terbiasa dan berpengalaman.

Uji koefisien regresi secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, umur dan lama

kerja secara bersama terhadap produktivitas kerja pemanen. Berdasarkan analisis regresi linear berganda nilai F sebesar 3.47 sedangkan nilai P sebesar 0.012 yaitu  $P < 0.05$  sehingga variabel bebas secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Koefisien regresi serta uji F dari variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit

Sumber	Derajat bebas	Jumlah kuadrat	Kuadrat tengah	F	P
Regresi	4	18.89	4.72	3.47	0.012*
Galat	71	96.64	1.36		
Total	75	115.53			

Sumber: Analisis Data Primer (Mei 2013), \* signifikan pada taraf 5%

### Manajemen Tenaga Kerja Panen

Manajemen merupakan gabungan ilmu dan seni mutlak diperlukan sebagai langkah awal dalam usaha mencapai tujuan. Manajemen tenaga kerja panen meliputi pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, pengawasan dan pengembangan unsur tenaga kerja dalam segala kegiatannya demi mencapai tujuan perusahaan. Trismiaty *et al.* (2008) menyatakan bahwa manajemen yang baik dapat mempermudah proses pemilihan alternatif, penyelesaian masalah, pengambilan keputusan berupa rencana keuangan, pemasaran dan penetapan sumber daya manusia (SDM) pada bagian yang sesuai keterampilannya dengan tepat dan cepat. Manajemen tenaga kerja pada perusahaan perlu ditingkatkan dengan memberdayakan SDM unggul dan pengelolaan yang baik. Manajemen tenaga kerja yang baik adalah manajemen yang menciptakan keharmonisan diantara pekerja panen, pekerja pengangkutan tandan buah segar (TBS) dan buah lepas serta pekerja pengolahan hasil kelapa sawit (Hasibuan, 2009).

Karyawan adalah penentu tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja yang handal akan memberi kontribusi yang besar terutama dalam menghasilkan produk yang baik dan kualitas yang baik. Cara yang dapat dilakukan agar terbentuk pekerja yang handal adalah dengan meningkatkan kinerja maupun produktivitas tenaga kerja. Secara tidak langsung dapat memberikan kepuasan kerja bagi pekerja. Produktivitas kerja menunjukkan kemampuan seorang pekerja. Sistem kinerja yang tepat, akurat serta obyektif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman sehingga karyawan dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai yang diharapkan. Kegiatan panen merupakan kegiatan terpenting dari seluruh kegiatan yang ada pada budidaya kelapa sawit. Keterampilan karyawan

akan menunjang tercapainya keberhasilan perusahaan. Tenaga kerja panen diharuskan bekerja sesuai dengan standar dan ketetapan yang berlaku sehingga pekerja harus memiliki pengetahuan yang baik akan kriteria matang panen, teknik panen dan penurunan pelepah dengan alat yang tepat dan cara yang benar. Tugas pemanen adalah memotong semua buah matang, buah mentah yang dipanen nol persen, buah disusun rapi di tempat pengumpulan hasil (TPH), pelepah disusun rapi di gawangan mati, memotong pelepah sengkleh dan administrasi diisi tepat waktu. *Turn over* (pergantian pekerja) sering terjadi di perkebunan, hal ini disebabkan pekerjaan panen yang tergolong berat. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan pelayanan yang baik dan memberikan penghargaan kepada tenaga panen yang berprestasi agar mereka tetap bertahan kerja dan memacu pekerja agar lebih giat bekerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berat dan ringannya suatu pekerjaan atau tanggung jawab yang harus dipikul. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan cukup sulit dinyatakan dengan tegas, konsistensi kinerja dapat berubah dari waktu ke waktu. Karyawan yang bekerja dengan disiplin mendapat penilaian yang tinggi dibandingkan karyawan yang tidak disiplin. Cahyono (2012) mengemukakan penilaian kerja mutlak dilakukan oleh perusahaan secara periodik, mengingat sistem penilaian dapat dijadikan sebagai pendukung keputusan manajemen dan agar dinilai sebagai aturan yang dapat dipahami.

Produktivitas kerja tenaga kerja panen dipengaruhi oleh variabel bebas yang diamati yaitu tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, umur dan masa atau lama kerja. Perusahaan dapat menggunakan variabel-variabel tersebut sebagai pertimbangan dalam menetapkan aturan dan atau kebijakan sehingga dapat menguntungkan baik

bagi perusahaan dan tenaga kerja. Pertimbangan tersebut diantaranya perusahaan menggunakan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang telah lama bekerja.

### KESIMPULAN

Pengetahuan, kemampuan, pengalaman serta keterampilan lapang penulis secara umum meningkat setelah mengikuti kegiatan penelitian. Lama kerja ialah faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di dibandingkan faktor lain dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.519 dan nilai P sebesar 0.001. Semakin lama masa kerja maka produktivitas kerja tenaga kerja panen kelapa sawit akan meningkat. Pengujian regresi secara simultan menunjukkan tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, umur dan lama kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

### DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, H. 2012. Dispersi penilaian kerja. *TPG Media*. Rubrik Opini: 25 (kolom 1-5).
- [Ditjenbun] Direktur Jenderal Perkebunan. 2012. Produksi Kelapa Sawit Menurut Propinsi di Indonesia 2008-2012. Jakarta (ID): Direktur Jenderal Perkebunan, Departemen Pertanian.
- Hasibuan, M.A.M. 2009. Manajemen tenaga kerja kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di kebun Mentawak, PT Jambi Agro Wijaya, Bakrie Sumatra Plantation, Sorolangun, Jambi. [skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Herman, F., Agus, Las, I. 2009. Analisis finansial dan keuntungan yang hilang dari pengurangan emisi karbondioksida pada perkebunan kelapa sawit. *J Litbang Pertanian*. 28:127-133.
- [Kemendiknas] Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional. 1989. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Pendidikan Nasional. Jakarta (ID): Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional.
- Kurniawati, F., Manumono, D., Panjang, S.H. 2008. Kajian sosial ekonomi masyarakat sekitar perkebunan kelapa sawit PTPN III di Kab Labuan Batu Kec. Bilah Hulu Sumatra Utara. *Bul Ilmiah INSTIPER*. 15(1): 6-14
- Lubis, A.U. 1992. *Kelapa Sawit (Elaeis guineensis L) di Indonesia*. Medan (ID): Pusat Penelitian Kelapa Sawit.
- Mangoensoekarjo, S., Semangun. 2000. *Manajemen Agrobisnis Kelapa Sawit*. Yogyakarta (ID): Gadjah Mada University Pr.
- Noviarini, D.A. 2011. Analisis pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat di kota Malang. Malang (ID): OSREL. hml 1. Tersedia pada : <http://osrel.stiemce.ac.id/?page=thesis&level=s2&id=00083> [diunduh 2013 Juli 12].
- Pratiwi, R. 2012. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Makassar. [skripsi]. Makassar (ID): Universitas Hasanuddin.
- Rahman, M. 2012. Manajemen tenaga kerja panen tanaman kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di PT. Perdana Intisawit Perkasa, Kebun Sei Air Hitam, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. [skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Siahaan, D., Erningpraja, L. 2005. Penerapan good agriculture practice dan good manufacture practice dalam meningkatkan mutu dan keamanan pangan minyak kelapa sawit. *J Penelitian Kelapa Sawit*. 13: 65-78.
- Simanjourang, R. 2013. Masalah kelapa sawit Indonesia: lingkungan, ketahanan pangan, dan konflik agraria. Kompasiana. Tersedia pada: <http://m.kompasiana.com/post/agro-bisnis/2013/6/27/masalah-kelapa-sawitindone-sia-lingkungan-ketahanan-pangan-dan-konflik-agraria> [diunduh 2013 Juli 16].

- Suyastiri, N.M.Y.P., Vandrias, D., Cendeni, K.D. 2007. Efektivitas sistem premi potong buah terhadap biaya panen buah kelapa sawit di PT Serikat Putra di perkebunan Lubuk Raja Riau. *J Dinamika Sosial Ekonomi*. 1(1):1-13.
- Tanto, D., Dewi, S.M., Budio, S.P. 2012. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di perumahan Green Hills Malang. *J Rekayasa Sipil*. 6 (1):69-82.
- Trismiatty, Listiyani, Mubaraq, T.Z. 2008. Manajemen tenaga kerja panen kelapa sawit di PT Perkebunan III (Persero) Kebun Aek Nabara Selatan Labuhan Batu Sumatera Utara. *Bul Ilmiah INSTIPER*. 15(1):15-23.
- Yahya, S. 1990. *Budidaya Kelapa Sawit (Elaeis guineensis Jacq)*. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.