

PRODUKTIVITAS PEKERJA PANEN BUAH KELAPA SAWIT (*Elaeis guineensis* Jacq) DI PT. WIRA INOVA NUSANTARA, KABUPATEN KUTAI TIMUR, PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

WORKERS PRODUCTIVITY HARVESTING PALM OIL FRUIT (*Elaeis guineensis* Jacq) AT PT. WIRA INOVA NUSANTARA, KUTAI TIMUR DISTRICT, EAST KALIMANTAN PROVINCE

Bery Heriyanto*¹, Abdul Rasyid Zarta¹, Jamaluddin¹

¹ Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, Kampus Gunung Panjang, Jl. Samratulangi, Samarinda, Indonesia
berikhl@gmail.com

ABSTRACT

This research was motivated by the importance of workers harvesting oil palm fruit on productivity. One of the stages of oil palm cultivation is harvesting, which is one of the key determinants of oil palm productivity. Productive labor can be seen from the achievement of targets set by the company or the difference between the results obtained and the task bases that have been determined by the company. This has prompted researchers to analyze the factors that influence the productivity of oil palm harvesting workers.

The purpose of this study was to analyze the effect of age, years of service, and level of education on the productivity of harvesters and to calculate the value of labor productivity in oil palm harvesting. In data analysis using descriptive method, where the data obtained from direct interviews with oil palm harvesting employees by asking several questions that have been prepared and will be processed using the SPSS method, respondents were taken as many as 35 respondents from all afdeling using the Slovin formula.

The results showed that the labor productivity of oil palm harvesters at PT. WIN is significantly influenced by age and education factors. Meanwhile, tenure does not have a significant effect on labor productivity of harvesters. The productivity of harvesting labor that was achieved was 135 hrs / HOK, having exceeded the company's target of 110 hrs / HOK.

Keywords: *Productivity, Palm Oil, and Labor*

PENDAHULUAN

Kelapa sawit merupakan tanaman komoditas perkebunan yang cukup penting di Indonesia dan masih memiliki prospek pengembangan yang cukup cerah. Komoditas kelapa sawit, baik berupa bahan mentah maupun hasil olahannya, menduduki peringkat ketiga penyumbang devisa nonmigas terbesar bagi negara setelah karet dan kopi. Kelapa sawit adalah tanaman penghasil minyak nabati yang dapat diandalkan, karena minyak yang dihasilkan memiliki berbagai keunggulan dibandingkan dengan minyak yang dihasilkan oleh tanaman lain. Keunggulan tersebut di antaranya memiliki kadar

kolesterol rendah, bahkan tanpa kolesterol (Sastrosayono, 2003).

Salah satu tahapan dari kegiatan budidaya kelapa sawit adalah pemanenan, yang menjadi salah satu kunci penentu produktivitas kelapa sawit. Produktivitas kelapa sawit ditentukan oleh seberapa banyak kandungan minyak yang diperoleh dan seberapa baik mutu minyak yang dihasilkan. Hasil minyak yang peroleh dipengaruhi beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah pelaksanaan panen kelapa sawit (Mukherjee, 2009). Pemanenan adalah kegiatan untuk mengambil hasil kebun atau produksi kelapa sawit dalam bentuk tandan buah

segar (Sukanto, 2011). Dalam kegiatan panen wajib melakukan pemanenan dengan cermat yaitu memanen tuntas semua buah matang, karena pada saat matang panen kandungan minyak mencapai maksimum, harus memungut semua berondolan hingga bersih dari area panen, harus mengirim TBS dalam kondisi baik ke pabrik dalam waktu selambat-lambatnya 24 jam setelah panen, agar asam lemak bebas (ALB) tidak meningkat, dan harus menjaga rotasi panen agar kematangan buah yang dipanen optimal (Malangyoedo, 2014).

Tenaga kerja pemanen yang produktif dapat dilihat dari pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan atau selisih antara hasil yang diperoleh dengan basis tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Jika produktivitas tenaga kerja pemanen baik, maka produksi perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka produksi akan menurun dan target perusahaan akan sulit tercapai, sehingga perusahaan akan berupaya mendorong produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya (Sumarsono, 2009). Secara ekonomis, produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti umur, tingkat pendidikan, masa kerja, jumlah tanggungan, dan gaji pokok (Manurung, 2012).

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan, perlu untuk mengetahui bagaimana produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Wira Inova Nusantara dan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja kelapa sawit di PT. Wira Inova Nusantara.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disusun permasalahan penelitian sebagai berikut : Bagaimana pengaruh umur, masa kerja dan pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanenan kelapa sawit di PT. Wira Inova Nusantara? Dan berapa nilai produktivitas tenaga kerja pemanenan kelapa sawit di PT. Wira Inova Nusantara?

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan yang dicapai dari penelitian ini ialah untuk menganalisa

pengaruh umur, masa kerja dan pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanenan kelapa sawit di PT. Wira Inova Nusantara dan untuk menghitung nilai produktivitas tenaga kerja pemanenan kelapa sawit di PT. Wira Inova Nusantara.

METODOLOGI

Metode Penentuan Responden

Metode pengambilan sampel responden yang digunakan adalah sampling unit dari semua kelompok (afdeling). Penentuan sampel pada dasarnya tidak ada yang mutlak untuk menentukan beberapa persen sampel dari populasi yang akan diambil. Dan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil digunakan pengambilan sampel dengan menggunakan metode Slovin (Marzuki, 2003), yaitu:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, diambil 15%.

$$\frac{166}{(166 \times 0,15^2) + 1} = 35,05 \text{ atau } 35 \text{ sampel/orang}$$

Metode Pengambilan Data

1. Data Primer

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada mandor panen dan karyawan panen (Lampiran 4 Tabel 9).

b. Dokumentasi

Pengambilan gambar tentang semua kegiatan yang dilakukan di lapangan guna menunjang dalam penelitian.

2. Data Sekunder

a. Dokumen Perusahaan

Mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip perusahaan yang berhubungan dengan pemanenan dan data lain untuk mendukung penelitian yang terdapat

di perusahaan khususnya pada semua afdeling tempat penelitian.

b. Studi Pustaka

Mengumpulkan informasi yang bersumber dari buku, internet serta dokumen lain sebagai informasi pendukung penelitian dilapangan.

Prosedur kerja

1. Disiapkan alat dan bahan yang akan digunakan.
2. Dilakukan survei lokasi untuk melihat dan menentukan tempat yang akan di amati dalam pelaksanaan penelitian.
3. Dilakukan pengambilan data yang terdiri dari data primer dan skunder.
4. Data di olah dan di input di *Microsoft excel*

Metode Analisa Data

1. Regresi Linear Berganda
Untuk menganalisis bagaimanakah pengaruh umur, masa kerja, dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan metode Regresi Linear Berganda, metode ini dipakai karena jumlah variabel independennya lebih dari dua variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Produktivitas

X₁ = Umur

X₂ = Masa Kerja

X₃ = Pendidikan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

2. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Apabila t hitung > t tabel maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika t hitung < t tabel, maka dapat dikatakan tidak

berpengaruh/signifikan.

3. Produktivitas

Analisa produktivitas kerja digunakan sebagai pengukur produktivitas kerja dari tenaga kerja karyawan pemanen (wignjosoebroto, 2003). Dalam pengukuran produktivitas ini menggunakan rumus produktivitas kerja.

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Jumlah Produk}}{\text{Waktu Kerja}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Dari Tabel 1 dapat dijelaskan pula bahwa berdasarkan data yang didapat diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Produktivitas

b₁X₁ = Umur

b₂X₂ = Masa Kerja

b₃X₃ = Pendidikan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 132,646 + 0,494 X_1 - 0,973 X_2 - 1,645 X_3$$

Berdasarkan tabel 1 menunjukan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu Y

= 132,646 + 0,494 - 0,973 - 1,645
 persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

- a. a = Konstanta = 132,646
 Nilai Konstanta (a) = 132,646 menunjukkan bahwa sebelum variabel-variabel seperti umur, masa kerja, dan pendidikan.
- b. b_1 = Koefisien regresi umur (X_1) = 0,494
 Nilai b_{umur} = 0,494 dengan Sig = 0,005 < 0,05 maka umur berpengaruh positif dan signifikansi terhadap produktivitas kerja karyawan.

- c. b_2 = Koefisien regresi masa kerja (X_2) = -0,973
 Nilai $b_{masa\ kerja}$ = -0,973 dengan Sig = 0,155 > 0,05 maka masa kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- d. b_3 = Koefisien regresi pendidikan (X_3) = -1,645
 Nilai $b_{pendidikan}$ = -1,645 dengan Sig = 0,022 < 0,05 maka pendidikan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bersifat negatif.

Tabel 1. Hasil Uji t Regresi Variabel Umur, Masa Kerja, dan Pendidikan Terhadap produktivitas Coefficients

Model	Unstandardized coefficients	Standardized Coefficients			T _{hitung}	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	132,646	5,418		24,484	000
	Umur	0,494	0,164	0,588	3,013	0,005
	Masa kerja	-0,973	0,668	-0,267	-1,457	0,155
	Pendidikan	-1,645	0,683	-0,406	-2,407	0,022

Sumber : Data primer setelah diolah, 2020

Tabel 2. Distribusi dan Frekuensi Produktivitas Tenaga Kerja

No	Panen (anjang/HOK)	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	100-110	0	0,00
2	111-120	0	0,00
3	121-130	10	28,57
4	131-140	20	57,14
5	141-150	5	14,29
	Total	35	100,00

Sumber : Data primer setelah diolah, 2020

2. Produktivitas

Tabulasi responden berdasarkan kelompok produktivitas tenaga kerja bertujuan untuk membedakan kelompok panen produktif dan non produktif. Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan sampel berada pada kelompok

panen kelapa sawit 100-110 jangjang berjumlah 0% dari total jumlah responden, kemudian panen 111-120 jangjang berjumlah 0% dari total jumlah responden, panen 121-130 jangjang berjumlah 10 orang atau 28,57% dari total jumlah responden, panen 131-140 jangjang berjumlah 20 orang atau 57,14% dari total jumlah responden dan

panen 141-150 janjang berjumlah 5 orang atau 14,29% dari total jumlah responden.

Pembahasan

1. Uji t (Parsial)

a) Variabel umur (X_1) terhadap produktivitas (Y)

Dapat dilihat Tabel 1 terdapat nilai signifikansi (sig) 0,005. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,005 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 3,013 dengan t_{tabel} 2,039. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. jadi dapat disimpulkan umur memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Menurut Mahendra (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas adalah faktor umur. Umur yang masih dalam masa produktif adalah 20-40 tahun, biasanya yang mempunyai tingkat produktivitas lebih dibanding dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua karena fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.

b) Variabel masa Kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y)

Dapat dilihat pada Tabel 1 terdapat nilai signifikansi (sig) 0,155, Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. atau $0,155 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} -1,457 dengan t_{tabel} 2,039. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t negatif menunjukkan bahwa X_2 mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa masa kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah

(2003) keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekyaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang tenaga kerja diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

c) Variabel pendidikan (X_3) terhadap produktivitas (Y)

Dapat dilihat pada Tabel 1 terdapat nilai signifikansi (sig) 0,022. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_3 mempunyai t_{hitung} -2,407 dengan t_{tabel} 2,039 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Salah satu faktor yang membentuk kehidupan manusia adalah pendidikan yang pernah diterimanya, baik yang lembaga pendidikan yang bersifat formal maupun informal. Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang, maka akan semakin bertambah wawasan dan kemampuannya (Affandi, 2016). Dijelaskan pula oleh Yakub (2017) Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin tinggi produktivitas kerjanya sebab orang tersebut akan memiliki pola pikir, pandangan serta motivasi yang juga semakin baik. Pola pikir yang baik, pandangan yang maju serta tingginya motivasi akan mendorong kinerja orang tersebut, kinerja yang baik akan meningkatkan kemampuan pengelolaannya.

2. Produktivitas

Di PT. WIN setiap karyawan di targetkan menghasilkan 110 janjang/HOK, apabila melebihi dari

target, maka karyawan tersebut mendapatkan premi atau bonus. Berarti karyawan pemanen di PT. WIN mempunyai produktivitas yang lebih dari yang ditargetkan oleh perusahaan. Rata-rata produktivitas tenaga kerja pemanen di PT. WIN adalah 135 jangjang/HOK.

Menurut Sinungan (2003) produktivitas tenaga kerja berkaitan dengan kuantitas produksi yang akan dihasilkan. Dengan kata lain, apabila produktivitas dihasilkan oleh tenaga kerja yang digunakan tinggi maka akan menghasilkan produksi yang tinggi pula

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. WIN dipengaruhi secara signifikan oleh faktor umur dan pendidikan. Sedangkan masa kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen.
2. Tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen di PT. WIN yang dicapai sebesar 135 jangjang/HOK, telah melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan, yaitu 110 jangjang/HOK.

DAFTAR PUSTAKA

Affandi P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Researth*. Yogyakarta: Depublish.

Amron, T. I. 2009. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Outlet Telekomunikasi Kota Makasar Sekolah Tinggi dan Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.

Ginting, D. 2005. Pengelolaan Tenaga Kerja Penan dan Sistem Pengangkutan Tandan Buah Segar Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis*). Bogor: PT.

Agrowiyana. (Skripsi)

Hidayah, M.T.M. 2018. Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pemanen Kelapa sawit. Samarinda: Politeknik Pertanian. (Skripsi)

Lubis, & Widanarko. 2011. Buku Pintar Kelapa Sawit Edisi I. Jakarta: Agromedia Pustaka. (Skripsi)

Mahendra, A. 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis kelamin, Usia, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Semarang: UNDIP.

Malangyoede, A. 2014. Sukses Pengelolaan Perkebunan Kelapa Sawit Produktivitas Tinggi. Yogyakarta: Lily Publisher.

Manulang. 2000. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Ghalia.

Manurung, S.R. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanenan dan Pemupukan. Sumatra Utara: PT. Perkebunan Nusantara.

Mukherjee. 2009. Pengelolaan Pemanenan dan Transpormasi Kelapa Sawit. Sumatra Utara : Bangun Bandar Estate.

Pahan, I. 2010. Panduan Lengkap Kelapa Sawit. Jakarta: Penebar Swadaya.

Sastrosayono, S. 2003. Budidaya Kelapa Sawit . Jakarta: AgroMedia Pustaka.

Semangun. 2008. Manajemen Agrobisnis Kelapa Sawit. Yogyakarta: Gadjah Mada *University Press*.

Simamora, A. W. F. 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen. Lampung: PT. Perkebunan Nusantara VII.

Simanjuntak, Payman. J. 2001. Ekonomi Sumber Daya manusia. Lembaga Penerbit Falultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta

Sinangun, Muchdarsyah. 2005. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Edisi kedua. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan. 2003. Statistik Untuk Penelitian. Jakarta: Cv. Alfa Beta. (Skripsi).

Sudarmanyanti, M.Pd. 2001. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.

- Bandung: Cv. Mandiri Maju. (Skripsi)
- Sugiharsono. I. W. dan Daiyono, T. 2008 Ilmu pengetahuan Sosial Jakarta:Pusat Perbukuan Departemen Pendidikan Nasional.
- Sukanto. 2011. Kiat Meningkatkan Produktivitas dan Mutu Kelpa Sawit. Depok: Penerbang Swadaya.
- Sulaeman, A. 2014. "Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran". Jurnal Ekonomi Trikonomika. Vol. 13, No. 1: 1411-514.
- Sulistiyani, A.T dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, S. 2009. Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia . Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sunarko,M. Si. 2014. Budidaya Kelapa Sawit di Berbagai Jenis Lahan. Jakarta: PT. AgroMedia Pustaka.
- Sutrisno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media Group. (Skripsi)
- Wignjosoebroto. 2003. Argronomi Studi Gerak dan Waktu, Teknik Analisis Untuk Mengatur Produktivitas Kerja. Surabaya: Guna Widya.
- Yakub. 2017. Pengantar Sistem Informasi. Yogyakarta