

II. KERANGKA PENDEKATAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Botani Kelapa Sawit

Kelapa sawit adalah tanaman monokotil yang batangnya tidak memiliki kambium dan juga tidak bercabang. Bentuk Batangnya lurus, bulat panjang dengan diameter 25-75 cm. Batang berfungsi sebagai penyangga tajuk serta menyimpan dan mengangkut bahan makanan. Tanaman yang masih muda batangnya tidak terlihat karena tertutup oleh pelepah daun. Tinggi batang dapat dilihat setelah tanaman berumur 4 tahun. Tinggi batang bertambah 25-45 cm/th dan tinggi batang dapat bertambah hingga 100 cm/th jika dalam kondisi lingkungan tanah yang baik. Tinggi maksimum yang ditanam di perkebunan antara 15 sampai 18 m, sedangkan yang di alam mencapai 30 m. pertumbuhan batang tergantung pada jenis jenis tanaman, kesuburan lahan, dan iklim setempat (Sunarko 2007).

Sistem perakaran kelapa sawit merupakan sistem akar serabut yang terdiri atas akar primer, akar sekunder, akar tersier, dan akar kuarterner (pahan 2008). Akar primer keluar dari pangkal batang dan menyebar secara vertikal kebawah tanah, dari akar primer muncul akar sekunder yang tumbuh Horizontal ke samping dan akar sekunder tersebut tumbuh pula akar tersier dan akar kuarterner yang berada dekat pada permukaan tanah (Lubis 1992).

Daun kelapa sawit mirip daun kelapa yaitu membentuk susunan daun majemuk, bersirip genap, dan bertulang sejajar. Daun-daun membentuk satu pelepah yang panjangnya mencapai 7.59 m. Jumlah anak daun di setiap pelepah berkisar antara 250-400 helai. Produksi pelepah daun bergantung pada umur

tanaman. Daun kelapa sawit biasanya muncul setiap 2 minggu sehingga dalam keadaan optimum tanaman dewasa kelapa sawit memiliki 40-50 daun (Fauzi, dkk 2008).

Jumlah pelepah, panjang pelepah, dan jumlah anak daun tergantung pada umur tanaman. Tanaman yang berumur tua memiliki jumlah pelepah dan anak daun lebih banyak, begitu pula pelepahnya akan lebih panjang dibandingkan dengan tanaman yang masih muda. Tanaman dewasa dapat memproduksi 40-50 pelepah. Tanaman yang berumur sekitar 10-13 tahun luas daun permukaannya dapat mencapai 10-15 m². Luas permukaan daun akan berinteraksi dengan tingkat produktivitas tanaman. Semakin luas permukaan atau semakin banyak jumlah daun maka produksi akan meningkat karena proses fotosintesis akan berjalan dengan baik. Jika luas permukaan daun dapat mencapai 11 m² maka dapat dikatakan Proses fotosintesis optimal (Lubis 1992). Buah kelapa sawit terdiri atas tiga lapisan, yaitu eksokarp yang merupakan bagian kulit buah berwarna kemerahan dan licin, mesokarp atau serabut buah yang mengandung minyak dengan rendeman yang tinggi serta endokarp atau cangkang pelindung inti (Fauzi, dkk 2008).

Berdasarkan tebal dan tipisnya cangkang buah kelapa sawit digolongkan atas dura, psifera, dan tenera. Buah yang paling baik untuk dijadikan bibit kelapa sawit adalah jenis tenera yang merupakan hasil persilangan antara dura dan psifera. Tenera memiliki perbandingan serabut, tempurung dan inti yang proporsional. Dura memiliki tempurung yang tebal sehingga srabut dan inti sangat kecil, sedangkan untuk psifera memiliki srabut yang besar sehingga inti amat kecil.

2. Tenaga Kerja Perusahaan Perkebunan

Akan selalu menarik jika berbicara mengenai tenaga kerja dalam perkebunan. Faktor produksi didorong dengan kualitas sumberdaya tenaga kerja yang tinggi, selain itu tenaga kerja dapat dijadikan sebagai sarana pembangunan perkebunan dalam mencapai suatu prestasi perusahaan perkebunan. pembagian tenaga kerja secara hirarki dapat dibagi menjadi 4 bagian yaitu administratur, pegawai staf, pegawai non-staf dan buruh. Masing-masing dari tugas yang di berikan merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi sesuai wewenang yang diberikan. Seorang administratur adalah pemimpin yang berkuasa dalam 1 unit perusahaan yang memiliki kekuasaan atas apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dan dibantu oleh penasehat (staf), seorang penasehat (staf) adalah orang yang membawahi beberapa kepala bagian dan kepala bagian membawahi seorang asisten yang dibantu oleh beberapa anggota seperti mandor yang berkewajiban mengawasi kegiatan-kegiatan di bagian produksi dan merupakan pegawai non-staf. Sedangkan pekerja yang berada pada tingkat paling bawah ialah buruh atau pekerja perkebunan. Biasanya suatu perusahaan menggunakan sistem ini dalam struktur organisasinya (Mubyarto 1993).

Masing-masing dari tingkat pegawai dipisah secara tegas berdasarkan status dan sistem upah. Seorang buruh atau pekerja, tidak dimungkinkan untuk menjadi mandor karena mandor dipilih menurut kedudukan sosialnya dimasyarakat atau tingkat pendidikan yang dimiliki. Kedudukan pemanen sangat penting dalam struktur produksi perkebunan, hal ini disebabkan karena pada proses pemanen ini merupakan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan fisik yang sangat kuat

sehingga penting dalam suatu proses hasil produksi di suatu perkebunan. Tanpa adanya dukungan tenaga kerja pemanen secara otomatis perusahaan tidak akan bisa mendapatkan hasil produksi yang diinginkan dan proses hasil produksi dapat berhenti. Sehingga penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen dalam membantu perusahaan untuk mencapai target, baik tidaknya produktivitas tenaga kerja pemanen akan berakibat pada kualitas tandan buah kelapa sawit yang dihasilkan oleh tenaga kerja pemanen.

3. Pemanen

Pemanenan kelapa sawit adalah pemotongan tandan buah segar (TBS) dari pohon hingga pengangkutan ke pabrik, urutan dalam kegiatan pemanen adalah memotong buah matang pemanen, pengutipan brondolan, pemotongan pelepah, pengangkutan hasil ketempat pengumpulan hasil (TPH), dan pengangkutan hasil ke pabrik (Pusat Penelitian Kelapa Sawit 2007).

Sebelum pemanen dilakukan harus mempersiapkan segala sesuatunya yang menjadi kebutuhan pemanen. Persiapan tersebut meliputi penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan, peralatan, pengangkutan, dan sarana pemanen. Peralatan pemanen terdiri atas dodos, kampak, egrek, dan galah. Sarana pemanen meliputi pengeras jalan, pembuatan jembatan pemanen, jalan pemanen (pikul), dan pembuatan tempat pengumpulan hasil (TPH). Persiapan pemanen perlu dilakukan dengan baik dan tepat waktu agar pada saat pemanen dimulai produksi dapat dikumpulkan tepat waktu (Pusat Pelatihan Kelapa Sawit 2007)

Dikatakan siap panen apabila 40% dari tanaman buah kelapa sawit telah memenuhi kriteria matang pohon yang merupakan ciri-ciri dari buah kelapa sawit

yang sudah siap dipanen, berat janjang rata-rata 3,5 kg dan 2 brondolan per janjang. Kriteria matang pemanen dipakai adalah apabila dari tandan telah terdapat 2 brondolan lepas alami per kg tandan (dijumpai 2 butir brondolan lepas secara alami di piringan). Kriteria matang pemanen Tandan Buah Segar (TBS) diharuskan pada tingkat kematangan optimal yaitu: Fraksi II dan Fraksi III Standar SOP (Anonim 2010).

Tabel 1. Tingkat Kematangan Buah Kelapa Sawit

Fraksi	Jumlah Brondolan Lepas	Derajat Kematangan
0	Tidak ada membrondol.buah warna hitam	Sangat mentah
0	< 1 Brondolan / kg TBS	Mentah
I	12,5 %-25,5% buah luar	Kurang Matang
II	25-70% buah luar	Matang
III	75-100% buah luar	Lewat matang
IV	Semua buah membrondol	Tandan kosong

Tabel 2. Hubungan Fraksi Pemanen, Rendemen Minyak, dan Asam Lemak Bebas

Fraksi Pemanen	Rendemen Minyak	Kadar ALB %
0	16	1,6
1	21,4	1,7
2	22,1	1,8
3	22,2	2,1
4	22,2	2,6

Tandan yang telah dipanen disimpan di TPH dan berondolan dikumpulkan serta di masukkan kedalam karung. Tandan di TPH disusun 5-10 tandan per baris, gagang tandan menghadap keatas dan berondolan telah dimasukkan kedalam karung. Pada pangkal gagang tandan ditulis nama pemanen. Luka pada buah diusahakan seminimal mungkin, baik di saat waktu pemotongan TBS, pengangkutan ke TPH maupun pengangkutan ke truk serta menjaga buah tidak kotor karna tanah atau debu. Pelukaan akan mempercepat peningkatan ALB dari

0.2-0.7% sebelum dipotong, kemudian akan naik sebesar 0.9-0.1% setiap 24 jam ketika sudah ditanah, sehingga makin cepat diangkut ke pabrik maka akan semakin baik (Lubis 1992).

TBS mempunyai kandungan asam lemak bebas (ALB) sekitar 2% pada saat di pemanen dan akan terus meningkat sejalan dengan bertambahnya waktu. Kadar ALB yang tinggi dalam minyak dapat menurunkan kualitas minyak kelapa sawit dan berdampak pada penurunan harga jualnya. Batas kadar ALB yang dapat diterima untuk standar ekspor maksimal 5% (Pahan 2011).

Pengangkutan dalam industri perkebunan kelapa sawit menempati posisi dalam pencapaian mutu produksi, Oleh karena itu pengangkutan juga memiliki peran terpenting selain proses pemanenan untuk menghasilkan produksi yang lebih baik. Kebutuhan truk dapat diketahui berdasarkan pencatatan dan pelaporan yang meliputi data jumlah TBS per TPH, jumlah dan nomor TPH serta nomer blok. Setelah itu buah diangkut ke pabrik kemudia diperiksa dan disortasi kemudian di timbang. Tanggung jawab dan kegiatan berakhir sampai pada pemeriksaan buah di pabrik (Pusat Penelitian Kelapa Sawit 2007).

4. Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Sinungan (2005), produktivitas tenaga kerja merupakan suatu pengukuran terhadap hasil kerja manusia dengan segala masalah yang dihadapi. Menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau per jam kerja diterima secara luas dalam pengukuran produktivitas tenaga kerja, namun dari sudut pandang atau pengawasan harian, pengukuran tersebut tidaklah memuaskan, karena adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang

berbeda. Penggunaan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun), pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2016) produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam satuan waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Produksi dan produktivitas merupakan suatu pengertian yang berbeda. Produksi menunjukkan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian mengenai pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi. Seorang tenaga kerja dapat dinilai Produktif jika mampu menghasilkan keluaran (output) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain, untuk satuan waktu yang sama, dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seseorang dikatakan memiliki produktivitas kerja yang tinggi jika mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat.

Menurut Aroef dalam Sarjinem (2013), produktivitas tenaga kerja adalah hasil produksi per satuan waktu, atau

$$\text{produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{hasil produksi (kg TBS)}}{\text{satuan waktu (HKO)}}$$

Sehingga produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan demikian produktivitas mempunyai dua dimensi, dimensi yang pertama adalah efektivitas yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, Yang kedua yaitu efisien yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan sebagai perbandingan jumlah hasil dengan banyaknya waktu yang dihabiskan dalam kegiatan pemanen kelapa sawit (Wahyunengsih 2006).

5. Hubungan antara produktivitas tenaga kerja

Menurut Pujiono (2014) Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Mutu kehidupan di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu kehidupan di negara-negara yang sedang berkembang. Menurut Setiadi dalam Pujiono (2014) hubungan antara produktiftas dibagi menjadi beberapa bagian, Berikut merupakan hubungan antara produktivitas tenaga kerja:

a. Hubungan Antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan lebih memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih luas, sehingga mampu memberikan keterampilan dan kecakapan dalam merespon apapun yang diberikan terkait dengan sesuatu yang dibebankan, Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang Produktif.

b. Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan/organisasi yang melibatkan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja karyawan, Saat seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat.

c. Hubungan antara insentif dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Ada tidaknya pemberian insentif kepada pekerja memberikan dampak positif pada peningkatan produktivitas tenaga kerja, adanya pemberian insentif dapat memberikan semangat dalam bekerja dan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

d. Hubungan antara jaminan Sosial dengan Produktivitas Kerja

Jaminan sosial bagi para tenaga kerja memberikan pandangan positif dan perasaan aman dan nyaman dalam melakukan aktivitas kerjanya, sehingga pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila jaminan sosialnya mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

e. Hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja

Pengalaman kerja dapat dilihat dari seseorang dalam melakukan kemampuannya bekerja di tempat lain pada sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki dan terlatih maka semakin baik pula keterampilan yang mampu di kerjakan oleh tenaga kerja tersebut. Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja dapat diharapkan mampu memberikan keuntungan bagi

perusahaan. Semakin nyaman seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan meningkatkan produktivitasnya.

6. Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas Tenaga kerja

Masalah rendahnya produktivitas kerja menjadi perhatian khusus oleh semua institusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul. Misalnya terjadinya pemborosan sumberdaya (inefisiensi) dan tidak tercapainya target, baik secara kelompok maupun individual.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Menurut Muchdarsyah dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016) secara umum produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh manusia, modal, metode, (proses), produksi, umpan balik, lingkungan internal organisasi, dan lingkungan eksternal (baik lokal, regional, nasional maupun internasional).

Pendapat lain mengenai faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja juga di kemukakan oleh Ravianto dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016) bahwasanya faktor produktivitas kerja dapat dipengaruhi meliputi pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dapat dilihat secara rinci pada uraian berikut:

a. Faktor internal

1. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
2. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
3. Struktur dan desain pekerjaan
4. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pemimpin dan rekan kerja
5. Lingkungan kerja yang harmonis
6. Kesesuaian tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai

b. Faktor eksternal

1. Dampak globalisasi
2. Tingkat persaingan
3. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
4. Kemitraan yang dikembangkan
5. Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi

Berbagai sudut pandang yang berbeda dari uraian di atas, pada akhirnya dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok, maupun organisasi.

B. Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor hasil produksi perkebunan kelapa sawit adalah tenaga kerja, jika produktivitas tenaga kerja tinggi maka akan menghasilkan produksi yang tinggi pula, dan untuk menumbuhkan tingkat produktivitas tenaga kerja perusahaan

harus memberikan semangat kerja, pelatihan serta perlakuan yang menyenangkan terhadap tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja pemanen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dalam penelitian ini adapun faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu umur, tanggungan keluarga, pendidikan, pengalaman kerja, dan upah.

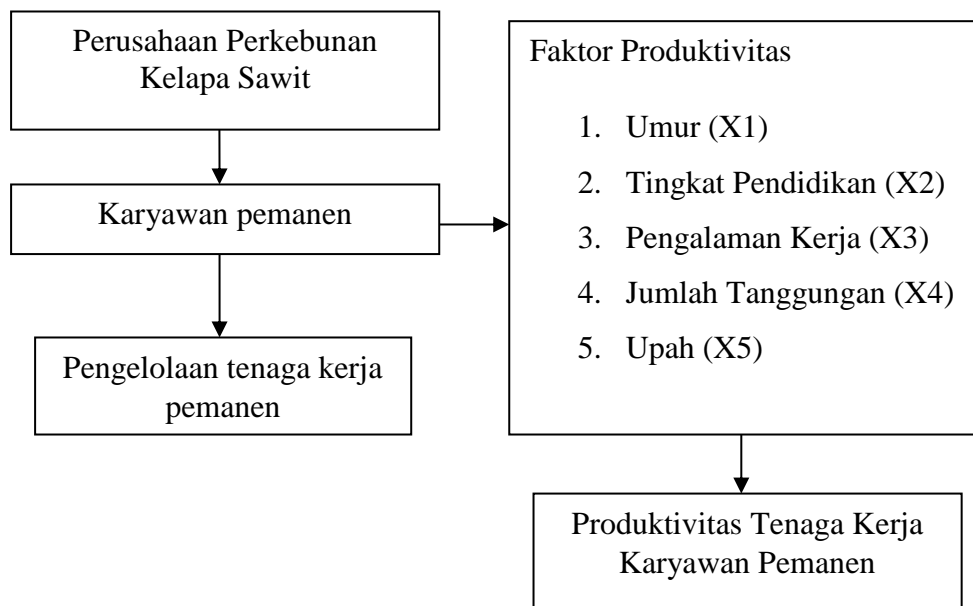
Variabel Umur tenaga kerja bisa dilihat dari fisik dan kekuatan tenaga kerja, dalam hal pemanen, umur memberikan pengaruh terhadap kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugas, hal tersebut dapat diukur dengan seberapa mampu tenaga kerja mencapai hasil pemanen yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam perolehan HK per individu pemanen. Apabila tenaga kerja pemanen terlalu muda atau terlalu tua, hasil yang dicapai belum optimum, sehingga menimbulkan buah restan.

Variabel tingkat pendidikan bisa dilihat dengan ijazah atau pendidikan terakhir yang dimiliki oleh tenaga kerja pemanen. Hal ini bisa menjadi dasar pengetahuan dan kemampuan berpikir seorang tenaga kerja secara umum. Apabila tingkat pendidikan seorang tenaga kerja lebih tinggi kemungkinan mereka memiliki kemampuan dan keterampilan atau daya tangkap yang lebih tinggi.

Variabel pengalaman kerja merupakan pengalaman yang tidak bisa dibeli oleh pekerjaan apapun. Masa kerja yang lama secara otomatis akan memberikan kemampuan dan keterampilan seorang tenaga kerja menjadi lebih tinggi, sehingga lewat pengalaman yang cukup lama dalam bidangnya, tenaga kerja akan lebih ulet cepat, dan mahir menyelesaikan tugasnya.

Variabel jumlah tanggungan keluarga dapat dilihat dari semakin banyak anggota keluarga menyebabkan pekerja berusaha untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya. Dapat diduga semakin banyak tanggungan keluarga akan mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya guna memperoleh pendapatan yang lebih tinggi.

Variabel upah merupakan kewajiban yang diterima oleh tenaga kerja pemanane atas dasar apa yang telah mereka kerjakan dalam satuan hasil Rp/bulan.



Gambar 1. Kerangka pemikiran faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen.

C. Hipotesis

Diduga produktivitas tenaga kerja pemanen di pangaruhi oleh faktor umur, pendidikan, pengalaman kerja, jumlah tanggungan, dan Upah.

