

## **V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pengelolaan Tenaga Kerja Pemanen PT Sawit Asahan Indah**

Tenaga kerja pemanen adalah faktor penting yang dibutuhkan dalam kegiatan pemanen, oleh sebab itu diperlukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan guna menciptakan tenaga kerja pemanen yang terampil dan cekatan, melakukan pemanen TBS pada hari yang telah direncanakan sebelumnya agar terlaksana dengan baik sesuai target. Pengelolaan yang dilakukan di PT Sawit Asahan Indah terhadap tenaga kerja pemanen yang dilakukan oleh mandor pemanen yaitu memberikan arahan serta petunjuk kepada tenaga kerja pemanen mengenai proses panen yang harus dilakukan, diantaranya yaitu tenaga kerja pemanen mampu memahami sistem dalam pengelolaan panen di perusahaan tersebut, berikut merupakan proses pengelolaan tenaga kerja pemanen terhadap hal-hal yang harus dipahami yaitu perencanaan pemanen yang meliputi penentuan Angka Kerapatan Pemanen (AKP), sistem pemanen, taksasi pemanen, seksi pemanen, rotasi pemanen, dan kriteria matang pemanen kepada tenaga kerja pemanen, kemudian pelaksanaan pemanen, berikut merupakan penjelasan terhadap hal-hal yang dilakukan oleh Asisten maupun mandor pemanen terhadap pengelolaan tenaga kerja pemanen diantaranya yaitu:

#### **1. Perencanaan pemanen**

Perencanaan pemanen merupakan serangkaian kegiatan yang telah dipersiapkan oleh asisten dan mandor terhadap pelaksanaan pemanen. pada saat penelitian dilakukan peneliti mengamati dua afdeling OE dan OF sebagai contoh

pada perencanaan tenaga kerja pemanen, karena pada prinsipnya afdeling lain juga melakukan perencanaan yang sama terhadap proses pelaksanaan pemanen yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa hal yang harus diperhatikan oleh tenaga kerja pemanen sebelum pelaksanaan pemanen, biasanya mandor pemanen akan memperhitungkan terlebih dahulu Angka Kerapatan Pemanen (AKP), menentukan sistem pemanen, seksi pemanen, rotasi pemanen, dan kriteria matang pemanen.

**Angka kerapatan pemanen (AKP)** merupakan suatu kegiatan untuk menghitung jumlah pemanen yang akan dipanen untuk esok harinya di PT SAI. Kegiatan tersebut dilakukan oleh mandor pemanen pada sore hari setelah kegiatan pemanen selesai. Cara menentukan penghitungan Angka Kerapatan Pemanen (AKP) terlebih dahulu ditentukan sampel dari setiap blok. Perusahaan PT SAI dalam menentukan sampel pokok sawit dalam setiap blok ditentukan dengan menggunakan persentase, rata-rata persentase yang digunakan di perusahaan tersebut adalah 10% dari luas lahan per blok.

Data produksi yang diperoleh Peneliti pada bulan maret 2018 di afdeling OE dan OF yaitu diketahui luasan lahan dalam satu blok di PT. Sawit Asahan Indah adalah 30 hektar dengan jumlah pokok sebanyak 3690, yang memiliki 120 baris dan 60 pasar, berikut perhitungan dalam menentukan jumlah pokok yang dijadikan sampel:

Luas blok sampel	= 30 ha terdapat 120 baris
Jumlah pokok per ha	= 123 pokok
Jumlah pohon sampel	= $10\% \times 30 \text{ ha} \times 123 \text{ pokok} = 369 \text{ pokok}$

Setelah jumlah pohon sampel diperoleh maka dapat ditentukan perhitungan nilai AKP sebagai berikut :

$$\text{Rumus perhitungan AKP} = \frac{\text{jumlah pohon sampel}}{\text{jumlah tandan buah matang}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{AKP} &= \frac{369}{37} \times 100\% \\ &= 10\% \end{aligned}$$

Setelah didapatkan hasil AKP maka perusahaan mampu memperhitungkan hasil produksi yang akan diperoleh melalui taksasi panen.

**Taksasi panen** merupakan hasil produksi pemanen yang akan diperoleh dikebun kelapa sawit dengan menggunakan hasil AKP yang sudah diperhitungkan dan akan diperoleh hasil produksi setiap blok pada seksi pemanen tersebut. Dari hasil penelitian yang dilakukan, perusahaan di afdeling OE dan OF mampu memperoleh hasil produksi sebsagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Luas areal yang dipanen} &= 1.479 \text{ ha} \\ \text{Jumlah pokok per Ha} &= 123 \text{ pokok} \\ \text{Berat janjang rata-rata} &= 24 \text{ Kg} \\ \text{Taksasi pemanen} &= \text{AKP} \times \text{BJR} \times \text{pokok per ha} \times \text{luas areal} \\ &= 10\% \times 24 \times 123 \times 1.479 \text{ ha} \\ &= 436,527 \text{ Ton} \end{aligned}$$

Diperoleh taksasi produksi pada afdeling OE dan OF sebesar 436,527 ton dengan AKP 10%. akan tetapi hasil produksi dapat berubah jika AKP meningkat lebih dari 10%. Berikut merupakan data hasil produksi pemanen yang diperoleh saat penenelitian dilakukan pada bulan maret di afdeling OE dan OF sesuai kerapatan panen:

Tabel 1. Produksi Pemanen di Afdeling OE dan OF PT SAI

Seksi	Afdeling	Jumlah Blok	Luas	BJR	AKP	produksi
A	OF	9	254,95	23,41	10-12	77,83
B	OF/OE	10	252,44	25,36	10-12	87,64
C	OE	9	243,07	24,69	10-12	83,51
D	OE/OF	12	258,34	22,24	10-12	76,99
E	OF	13	239,65	25,51	10-12	81,53
F	OF/OE/OF	11	230,3	24,6	10-12	77,81
<b>Rata2</b>			<b>246</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>80,89</b>
A	OF	9	254,95	23,41	13-15	99,06
B	OF/OE	10	252,44	25,36	13-15	111,54
C	OE	9	243,07	24,69	13-15	106,28
D	OE/OF	12	258,34	22,24	13-15	97,99
E	OE	13	239,65	25,51	13-15	103,76
F	OF/OE/OF	11	230,3	24,6	13-15	99,03
<b>Rata2</b>			<b>246</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>102,94</b>
A	OF	9	254,95	23,41	16-18	120,29
B	OF/OE	10	252,44	25,36	16-18	135,44
C	OE	9	243,07	24,69	16-18	129,05
D	OE/OF	12	258,34	22,24	16-18	118,99
E	OF	13	239,65	25,51	16-18	125,99
F	OF/OE/OF	11	230,3	24,6	16-18	120,25
<b>Rata2</b>			<b>246</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>125</b>
A	OF	9	254,95	23,41	19-21	141,51
B	OF/OE	10	252,44	25,36	19-21	159,43
C	OE	9	243,07	24,69	19-21	151,83
D	OE/OF	12	258,34	22,24	19-21	139,99
E	OF	13	239,65	25,51	19-21	148,23
F	OF/OE/OF	11	230,3	24,6	19-21	141,47
<b>Rata2</b>			<b>246</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>147,08</b>
jumlah produksi perbulan						2735,44
<b>jumlah Rata-rata produksi per minggu</b>						<b>455,91</b>

Pada tabel 12. Afdeling OE dan OF dalam waktu satu bulan mampu menghasilkan produksi TBS sebesar 2735,44 Ton dan jumlah rata-rata produksi per minggu sebesar 455,91 ton TBS. Hasil produksi pemanen di afdeling OE dan OF menunjukkan adanya peningkatan AKP sehingga hasil produksi ikut meningkat,

terjadinya peningkatan AKP dapat disebabkan kurangnya tenaga kerja pemanen, sehingga pada pokok sawit yang seharusnya sudah dipanen tetapi belum dipanen karena keterbatasan tenaga kerja maka dapat mengakibatkan buah menumpuk pada pokok sawit, selain itu juga dapat disebabkan pokok sawit berada pada puncak produksi sehingga untuk mengatasi agar produksi kelapa sawit dapat dipanen sesuai dengan waktunya maka AKP dinaikkan agar buah tidak terlambat untuk dipanen.

**Sistem Pemanen** merupakan suatu kebijakan yang harus di ambil oleh manajemen kepada tenaga kerja dalam melakukan pemanenan, sistem pemanen ini dibagi menjadi dua sistem yaitu sistem ancak giring dan sistem ancak tetap. Sistem ancak giring merupakan suatu kegiatan yang biasanya dilakukan oleh tenaga kerja pemanen pada topografi areal yang miring, berhubung dengan keadaan topografi yang tidak memungkinkan untuk mencapai basis target pemanen maka mandor akan mencari tempat lain agar pemanen dapat mencapai basis tugas yang telah ditetapkan dan itulah yang disebut dengan ancak giring, sedangkan untuk ancak tetap merupakan suatu kegiatan pemanen yang hanya dilakukan pada areal itu saja dan tidak berpindah-pindah tempat.

**Seksi pemanen** adalah pengumpulan blok areal tanaman menghasilkan yang berfungsi sebagai kerangka area kerja yang harus diselesaikan dalam satu hari panen atau satu rotasi panen. Sehingga, seksi panen dapat membantu kontrol mandor ataupun asisten. PT Sawit Asahan Indah menggunakan sistem seksi panen A, B, C, D, E, dan F.

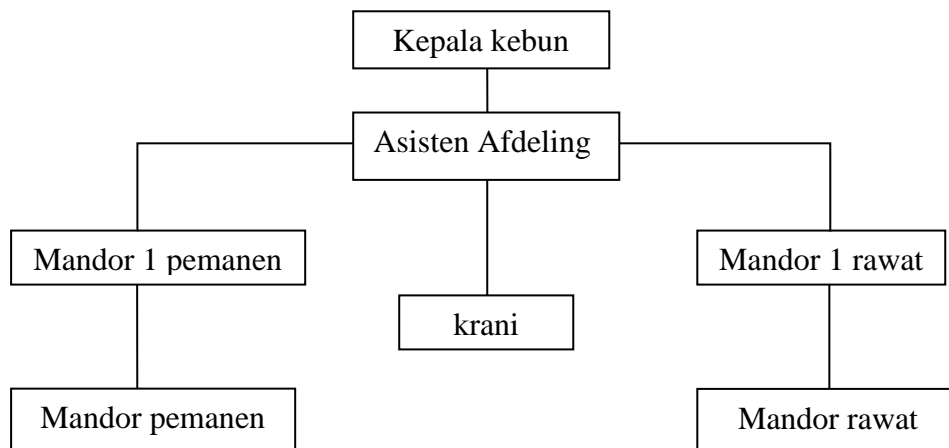
Seksi panen A, B, C, D, E, dan F merupakan sebuah pengkategorian dalam kerangka kerja pemanen. Sistem pembagian seksi ini dibedakan berdasarkan luas lahan, menyesuaikan rotasi panen dan identifikasi potensi produksi yang telah diperhitungkan oleh pihak perusahaan. Mengingat seksi panen ini merupakan pengelempokan dari setiap blok-blok yang ada maka pada bagian blok yang memiliki potensi produksi yang sedikit digabungkan dengan blok yang serupa sehingga dalam satu seksi panen memiliki luasan dalam potensi produksi yang jauh lebih besar.

**Rotasi pemanen** atau yang biasa disebut dengan “pusingan pemanen” adalah waktu yang diperlukan antara pemanen terakhir sampai pemanen berikutnya pada areal atau ancak yang sama. PT Sawit Asahan Indah menggunakan rotasi pemanen 6/7 yang merupakan dalam waktu satu minggu dengan jumlah 7 hari, pemanen wajib melakukan kegiatan pemanen selama 6 hari sesuai dengan seksi pemanen yang sudah di tetapkan.

**Kriteria matang pemanen** tanaman disebut matang apabila sudah membrondol secara alamiah. Kriteria matang pemanen pada kegiatan panen harus mampu difahami oleh tenaga kerja pemanen, dikarenakan kriteria matang panen ini berpengaruh terhadap hasil produksi akhir. Kriteria matang panen yang diharuskan pada perusahaan PT Sawit Asahan indah adalah jika terdapat satu buah yang memberondol dibawah pohon sawit maka buah dapat segera dipemanen. Jika dilihat dari fraksi pemanen buah memberondol satu termasuk fraksi I dengan Rendemen minyak 21,4% dan kandungan ALB 1,7% dari berat Tandan.

## 2. Pengorganisasian tenaga kerja Afdeling

Afdeling merupakan tempat tinggal khusus yang bekerja pada bagian pemanen dan perawatan kebun kelapa sawit. PT Sawit Asahan Indah memiliki 6 Afdeling yang terdapat di kebun barat dan kebun timur yang dibagi masing-masing 3 afdeling. Setiap Afdeling umumnya memiliki pengorganisasian yang sama, berikut merupakan pengorganisasian tenaga kerja pada setiap afdeling beserta tugas dan tanggung jawab:



Gambar 3. Struktur organisasi afdeling PT SAI.

**Kepala kebun** bertugas sebagai penanggung jawab semua kegiatan yang ada di Afdeling mencakup pencapaian produksi dan menjaga kebersihan kebun yang berjumlah 2 orang, kebun barat 1 orang, kebun timur 1 orang.

**Asisten Afdeling** bertugas dan bertanggung jawab dalam memimpin satu unit afdeling dalam melaksanakan tugas berupa pencapaian produksi dalam memaksimalkan hasil perkebunan, melaksanakan rencana kerja harian,

mengoptimalkan sumber daya yang ada, dan melatih cara kerja yang benar. asisten afdeling berjumlah 6 orang, kebun barat 3 orang dan kebun timur 3 orang.

**Krani** bertugas sebagai administrasi di setiap afdeling, kegiatan yang dilakukan yaitu merekap hasil data yang diperoleh dari lapangan dan kemudian di kirim ke kantor besar sebagai laporan dari setiap afdeling, krani berjumlah 12 orang pada setiap afdeling masing-masing 2 krani.

**Mandor 1 panen dan 1 rawat** berada dibawah naungan asisten afdeling yang bertugas sebagai pengontrol semua kegiatan yang ada di afdeling meliputi pengawasan, mengevaluasi tugas yang ada dilapangan dan membawahi mandor, termasuk kegiatan mandor panen, sedangkan mandor rawat meliputi pemeliharaan tanaman dan pemanenan kelapa sawit yang harus berjalan sesuai dengan target. Mandor 1 berjumlah 6 orang, kebun barat 3 orang dan kebun timur 3 orang.

**Mandor pemanen** bertugas membantu kelancaran kegiatan-kegiatan Afdeling karyawan pemanen yang telah ditetapkan oleh Kepala Afdeling yang mencakup pencapaian produksi Tandan Buah Segar (TBS), mengatur blok-blok kepada pemanen, menjaga mutu buah, menyusun atau membuat rotasi pemanen. Mandor pemanen terdiri dari 24 orang yang dibagi pada kebun barat 12 orang dan kebun timur 12 orang.

**Mandor rawat** bertugas mengawasi dan membantu kegiatan karyawan dalam memelihara tanaman seperti pemupukan, pengendalian gulma dan hama serta penyakit yang mampu merusak sistem pertumbuhan dan perkembangan kelapa sawit dan memelihara piringan agar selalu tetap bersih. Mandor perawatan



terdiri dari 24 orang yang dibagi pada kebun barat 12 orang dan kebun timur 12 orang.

### **3. Pelaksanaan Pemanen**

Pelaksanaan pemanen yang baik perlu didukung dengan adanya alat pemanen yang memadai. Alat pemanen yang tidak lengkap memungkinkan menghambat kegiatan pemanen serta memicu terjadinya penurunan kapasitas dari pemanen. Salah satu hal yang harus dilakukan dalam mempersiapkan pelaksanaan pekerjaan pemanen meliputi penyediaan alat alat kerja (Pahan 2011).

Perusahaan PT Sawit Asahan Indah dalam penyediaan alat pemanen telah dilengkapi sesuai kebutuhan pemanen dan sudah di disediakan oleh perusahaan sehingga tenaga kerja pemanen sudah difasilitasi dengan berbagai alat pemanen seperti dodos, egrek, kampak, dan traktor sebagai pengangkut buah untuk di kumpulkan di TPH sehingga tidak ada kendala mengenai alat terhadap kegiatan proses pemanen kelapa sawit.

Standar Operasional Prosedur (SOP) pemanen berperan penting dalam pelaksanaan pekerjaan pemanen, kegiatan pelaksanaan pemanen dimulai dari apel pagi jam 06.30 dengan membentuk dua barisan untuk mendengarkan informasi serta perencanaan yang akan diberikan oleh asisten kepada pemanen dalam pelaksanaan pemanen pada hari itu, apel pagi dilakukan sampai jam 07.00, setelah itu pemanen mempersiapkan peralatan pemanen dan kemudian langsung menuju areal yang sudah ditetapkan oleh mandor untuk menyelesaikan seksi pemanen yang menjadi tanggung jawab pemanen, kemudian jam 09.00 sampai jam 10.00 pemanen diperbolehkan untuk Wolon (istirahat), setelah istirahat pemanen kembali bekerja

hingga pukul 12.00 untuk istirahat siang, kemudian pada pukul 13.00 pemanen kembali melakukan pemanen hingga basis tugas yang ditetapkan terselesaikan sampai pada jam 16.00 WIB.

Pelaksanaan pemanen ini dilakukan dengan memenuhi tahap-tahap yang telah menjadi ketentuan perusahaan berdasarkan instruksi kerja (IK), dalam pelaksanaan pemanen pemotongan TBS sebisa mungkin tidak terlalu banyak memotong pelepah penyangga Buah, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jumlah pelepah agar tidak terjadi *over pruning* yang mengakibatkan terganggunya proses fotosintesis. Namun, apabila tidak memungkinkan untuk memotong TBS tanpa memotong pelepah, maka pemanen dianjurkan untuk memotong pelapah dan menyusunnya di gawangan mati. Biasanya perusahaan ini hanya memotong 1 pelepah dari 3 pelepah yang menjadi penyangga Buah. Setelah pemotongan dilakukan pemanen mengutip seluruh brondolan yang berada di piringan, maupun yang berada disekitar bawah pokok dan dimasukkan kedalam karung, kemudian Brondolan dan TBS tersebut segera mungkin diantarkan ke TPH. pengangkutan buah ke TPH ada tenaga kerja tersendiri yang bertugas khusus mengangkut buah TBS ke TPH menggunakan traktor angkut, kemudian diharapkan pengangkutan buah dari TPH ke pabrik diusahakan secepat mungkin pada bagian transportasi agar tidak terjadi buah restan, karena semakin lama buah di antar ke pabrik dapat menimbulkan mutu dan kualitas buah menurun.

Pada saat penelitian dilakukan bahwa dari seluruh tenaga kerja pemanen tidak ada yang melakukan penyimpangan terhadap SOP, mengingat pada konsekuensi yang harus diterima oleh tenaga kerja pemanen cukup berat yaitu (surat peringatan)

SP1, SP2, SP3 hingga pemberhentian hari kerja (PHK), sehingga tenaga kerja pemanen memiliki rasa takut karna jika melakukan kesalahan maka tenaga kerja pemanen akan dikenakan SP1 dan jika terus menerus dilakaukan hingga SP3, maka perusahaan akan mengambil keputusan tegas untuk memeberikan PHK kepada tenaga kerja pemanen yang melakukan kesalahan hingga melampaui batas kesalahan, sehingga tenaga kerja akan kehilangan pekerjaan tetapnya sebagai karyawan pemanen kelapa sawit.

#### **4. Pengawasan tenaga kerja pemanen**

Pengawasan pemanen dilakukan secara rutin untuk melihat ketertiban tenaga kerja pemanen dalam melaksanakan kegiatannya seusai dengan instruksi kerja yang di tetapkan perusahaan, pengawasan pemanen dilakukukan di saat kegiatan pemanen berlangsung oleh Mandor 1, Mandor panen, dan Asisten. Mandor pemanen melakukan pemeriksaan meliputi tandan buah matang tidak dipemanen, buah mentah di pemanen, tandan buah tertinggal, berondolan tidak dikutip, pelepah sengkleh dan tidak di tempatkan pada gawangan mati.

Berdasarkan hasil wawancara mandor pemanen pada saat penelitian dilakukan, dalam pengawasan pada waktu itu tidak terjadi kesalahan yang dilakukan oleh tenaga kerja pemanen. adapun kesalahan yang terjadi pada saat penelitian belum dilakukan yaitu tenaga kerja pemanen yang ada diperusahaan melakukan kesalahan yang tidak berurutan seperti memotong buah mentah, tidak mengutip bersih brondolan, dan buah tinggal, yang dimaksud tidak berurutan adalah tidak semua tenaga kerja pemanen dalam kesehariannya melakukan kesalahan yang sama dan setiap hari melakukan kesalahan. Perusahaan

memberlakukan sanksi administrasi sebagai tindakan tegas dan konsekuensi yang harus diterima tenaga kerja pemanen yang tidak mematuhi peraturan dan tata tertib pemanen. Pada saat penelitian dilakukan tidak ada tenaga kerja yang terkena sanksi dikarenakan tenaga kerja pemanen sudah mulai mematuhi tata tertib pemanen dan bekerja dengan disiplin.

## **B. Identitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit**

### **1. Berdasarkan tingkat Umur Tenaga Kerja**

Tingkat umur tenaga kerja pemanen dapat dilihat dari fisik dan kekuatan tenaga kerja pemanen. dalam hal pemanen, umur sangat menentukan kekuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, hal tersebut dapat diukur dari tercapainya target yang telah diberikan pada setiap HK per individu pemanen.

**Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan tingkat Umur**

Umur (tahun)	jumlah responden	persentase %
21 – 28	17	22
> 28 – 35	29	37
> 35 – 42	24	31
> 42 – 49	8	10
Total	78	100

Dari tabel 13, diketahui hasil karakteristik responden pada tingkat umur di PT Sawit Asahan Indah berada antara 21 - 49 tahun yang termasuk dalam umur Produktif dengan rata-rata umur tenaga kerja pemanen adalah 33 tahun. Pada data perproduktivitas tingkat umur responden di umur 21 mampu menghasilkan produktivitas sebesar 2720,98 Kg, sedangkan pada umur 49 mampu menghasilkan produktivitas sebesar 3309,01 Kg. Dapat dinyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen mayoritas di kerjakan pada umur yang masih produktif, sehingga masih mempunyai kekuatan fisik dan mental dengan baik dalam kegiatan pemanen

kelapa sawit di PT Sawit Asahan Indah. selain itu tingginya produktivitas tenaga kerja pemanen di usia 49 tahun dikarenakan tenaga kerja memiliki tanggungan keluarga yang banyak dibandingkan dengan umur tenaga kerja pemanen yang umur 21 tidak memiliki tanggungan, sehingga tingginya tanggungan keluarga menjadi dorongan untuk memperoleh produktivitas yang tinggi.

Jika dibandingkan dengan hasil penelitian (Simamora 2016) hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan di PT SAI yang menyatakan bahwa rata – rata umur tenaga kerja pemanen di PTPN VII Unit Kebul Kelapa Sawit Rejosari berumur 31 – 35 tahun yang masih terbilang umur Produktif untuk pekerjaan yang tergolong sangat berat, pekerjaan yang tergolong berat disini adalah tenaga kerja harus mengerahkan seluruh tenaganya dalam proses pemanen kelapa sawit, yang dimana berat tandan buah sawit ini berkisar antara 50 – 100 Kg per TBS.

## 2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja diharapkan mampu memberikan kemajuan sekaligus perkembangan perusahaan, selain itu juga mampu mengimplementasikan pengetahuannya untuk menunjang pekerjaannya.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan

Pendidikan	jumlah responden	persentase %
SDTT	27	35
SD	46	59
SMP	2	3
SMA	3	4
Total	78	100

Dari tabel 14, menunjukkan adanya hasil karakteristik responden pada tingkat pendidikan di PT Sawit Asahan Indah memiliki tamatan pendidikan SDTT

– SMA. Mayoritas tenaga kerja pemanen terbanyak berada pada pendidikan SD dengan persentase 59%. Identitas responden menunjukkan bahwa perusahaan tidak terlalu mementingkan tingkat pendidikan pada bagian tenaga kerja pemanen karena yang terpenting adalah kekuatan bekerja dan semangat kerja, selain itu perusahaan bertujuan untuk mengurangi tingkat pengangguran bagi yang tidak memiliki pekerjaan dengan tingkat pendidikan rendah atau yang tidak memiliki tingkat pendidikan. Adanya tenaga kerja yang memiliki pendidikan SMA dikarenakan pada saat itu perusahaan hanya menerima lowongan kerja di bagian pemanen, akan tetapi pendidikan yang tinggi jika mampu berprestasi maka mempunyai kesempatan untuk diangkat jabatannya di bandingkan pendidikan yang rendah seperti SDTT, SD, dan SMP.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Simamora 2016) menyatakan bahwa rata-rata tingkat pendidikan tenaga kerja pemanen di perusahaan tersebut adalah SD, yang artinya bahwa perusahaan tidak menetapkan standar pendidikan dalam bekerja sebagai tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari dan PT. Sawit Asahan Indah pada bagian tenaga kerja pemanen kelapa sawit juga memiliki rata-rata tenaga kerja pemanen pada tingkat pendidikan yaitu SD.

### 3. Berdasarkan tingkat Pengalaman Kerja

Lama kerjanya seseorang tenaga kerja pemanen berpengaruh terhadap keterampilan dan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan tandan buah segar (TBS). Biasanya seseorang yang telah lama menekuni bidangnya bertahun-tahun

maka dapat diperkirakan memiliki keterampilan dan kecakapan dalam menghasilkan suatu output.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pengalaman kerja

Lama Kerja (tahun)	jumlah responden	persentase %
1 –6,5	56	72
> 6,5 – 12	17	22
>12 – 17,5	3	4
>17,5 – 23	2	3
Total	78	100

Dari tabel 15, didapatkan hasil karakteristik responden pada tingkat pengalaman kerja di PT Sawit Asahan Indah berada antara 1 - 23 tahun dengan Rata-rata pengalaman kerja selama 6 tahun. Pengalaman tenaga kerja menunjukkan bahwa tenaga kerja pemanen kelapa sawit yang ada diperusahaan masih terbilang tenaga kerja baru, yang menunjukkan adanya jumlah responden tenaga kerja pemanen terbanyak berada pada 1 – 6,5 tahun dengan persentase 72%. Berbeda halnya dengan hasil penelitian (Simamora 2016) yang menyatakan bahwa pada perusahaan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari memiliki pengalaman kerja lebih tinggi dengan Rata-rata sebesar 12 tahun di bandingkan dengan PT Sawit Asahan Indah yang hanya memiliki pengalaman kerja lebih rendah yaitu 6 tahun pada bagian tenaga kerja pemanenan kelapa sawit.

#### 4. Tanggungan Keluarga Tenaga Kerja

Jumlah tanggungan keluarga yaitu jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan keluarga tersebut secara finansial. Jumlah tanggungan keluarga pada tenaga kerja pemanen akan mempengaruhi sikap dan tingkah lakunya dan diyakini akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Berikut merupakan tabel mengenai jumlah tanggungan keluarga tenaga kerja pemanen PT SAI:

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan tingkat jumlah tanggungan keluarga.

Tanggungan keluarga	jumlah responden	persentase %
0	13	17
1	19	24
2	27	35
3	19	24
Total	78	100

Tabel 16. dapat dilihat bahwa dari hasil karakteristik responden pada tingkat tanggungan di PT Sawit Asahan Indah berada antara 0 - 3 orang. Jumlah tanggungan tenaga kerja pemanen terbanyak adalah 3 orang dengan jumlah responden 19 orang yang memiliki persentase 24%, dan untuk jumlah responden yang tidak memiliki tanggungan keluarga adaalah 13 orang dengan persentase 17%, sedangkan rata-rata tanggungan tenaga kerja adalah 2 orang. Dari karakteristik responden tersebut menunjukkan tenaga kerja yang ada di perusahaan rata-rata sudah menikah, sehingga adanya tanggungan keluarga ini diharapkan mampu mendorong semangat kerja untuk lebih meningkatkan produktivitasnya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Herdiansyah 2012) yang menyatakan bahwa di PT. Megasawindo Perkasa memiliki tenaga kerja pemanen yang sudah menikah, sehingga adanya tanggungan keluarga ini menuntut tenaga kerja agar mampu bekerja lebih giat semaksimal mungkin dan mampu mendorong semangat tenaga kerja pemanen dalam meningkatkan produktivitasnya.

##### 5. Upah Tenaga Kerja

Upah tenaga kerja pemanen merupakan imbalan yang harus mereka terima dengan apa yang telah mereka kerjakan dalam sebulan yang diperintahkan oleh perusahaan, upah yang tinggi dapat memeberikan semngat tenaga kerja pemanen untuk lebih produktif dalam menjalankan tugasnya.



Pada dasarnya tenaga kerja pemanen tetap sudah mendapatkan gaji pokok sebesar Rp 2.700.000 perbulan dan ditambah dengan upah jika tenaga kerja mampu menghasilkan output melebihi basis tugas. Basis yang ditetapkan perusahaan untuk tenaga kerja pemanen yaitu 1,94 ton/hko sesuai dengan rotasi pemanen dan Sistem upah yang di perhitungkan yaitu 1 Kg berat buah dikali dengan 400 rupiah. Berikut merupakan tabel berdasakran tingkat Upah yang diperoleh tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada hasil wawancara kepada tenaga kerja pemanen dalam satu bulan:

Tabel 6. Karakteristik responden berdasarkan tingkat Upah per bulan

Upah (Rp/bulan)	jumlah responden	persentase %
120.000 – 811.750	13	17
> 811.750 – 1.503.500	11	14
> 1.503.500 – 2.195.250	38	49
> 2.195.250 – 2.887.000	16	21
Total	78	100

Berdasarkan Tabel 17, diperoleh hasil karakteristik responden pada tingkat Upah di PT Sawit Asahan Indah berada antara Rp 120.000 – 2.887.000 per bulan. perolehan upah yang terendah yaitu 120.000 dikarenakan tenaga kerja memiliki tingkat pendidikan yang rendah yaitu SDTT, tingkat pengalaman kerja hanya 1 tahun, dan tidak memiliki tanggungan keluarga sehingga menyebabkan tenaga kerja kurang mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi yang dianggap tidak memiliki kemampuan serta semangat kerja dan untuk upah tertinggi yaitu 2.887.000 dikarenakan masih memiliki pendidikan yang cukup baik yaitu lulusan SD, memiliki tingkat pengalaman 5 tahun, dan tanggungan keluarga 3 orang sehingga mampu memeberikan semangat kerja serta kemampuan dalam memperoleh produktivitas yang lebih tinggi. Hal tersebut disebabkan bahwa tinggi rendahnya upah yang diperoleh tergantung pada hasil produktivitas yang diperoleh

tenaga kerja pemanen, semakin tinggi produktivitas yang di peroleh semakin tinggi pula upah yang diterima.

Hasil penelitian (Herdiansyah 2012) menyatakan bahwa di PT. Megasawindo Perkasa memiliki hasil penelitian yang sejalan dengan PT Sawit Asahan Indah yang menyatakan bahwa semakin banyak hasil produktivitas yang didapatkan maka akan semakin tinggi upah yang diterima tenaga kerja pemanen dalam setiap bulan.

### C. Rata – Rata Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen

Produktivitas tenaga kerja pemanen merupakan jumlah TBS kelapa sawit (*output*) yang mampu dihasilkan oleh tenaga kerja pemanen dalam waktu satu bulan. Berikut akan dijelaskan mengenai produktivitas tenaga kerja pemanen dari masing-masing indikator.

#### 1. Rata-rata jumlah Produktivitas menurut tingkat Umur pada PT SAI.

Rata-rata jumlah produktivitas pada tingkat umur merupakan hasil rata – rata dari keseluruhan data responden yang menunjukkan bahwa pada setiap tingkat umur pemanen memiliki hasil output yang berbeda, berikut merupakan hasil dari rata-rata jumlah produktivitas menurut tingkat umur:

Tabel 7. Rerata jumlah produktivitas berdasarkan tingkat Umur

Umur (tahun)	rerata produktivitas (Kg/bulan)
21 – 28	2134,61
> 28 – 35	2321,50
> 35 – 42	2507,74
> 42 – 49	2609,20
rata-rata	33
	2357,19

Tabel 18. Didapatkan hasil rata-rata produktivitas secara keseluruhan menurut tingkat umur sebesar 2357,19 Kg/bulan dengan rata-rata umur 33 tahun.

Jika dilihat pada data yang diperoleh Jumlah tenaga kerja pemanen kelapa sawit yang berada di bawah rerata produktivitas 2357,19 Kg/bulan adalah 35 orang dari 78 responden dengan persentase 45%, sedangkan rerata produktivitas yang diatas 2357,19 Kg/bulan adalah 43 orang dari 78 responden dengan persentase 55%. Kenaikan umur tenaga kerja pemanen dapat berdampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen, karena hubungan umur tenaga kerja pemanen terhadap produktivitas tenaga kerja di PT SAI berkaitan dengan tingkat tanggungan keluarga, umur tenaga kerja yang tua memiliki tanggungan keluarga yang tinggi dibandingkan dengan umur tenaga kerja yang masih muda. Tingginya tingkat tanggungan keluarga menjadi dorongan dan semangat kerja dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen.

Ditinjau dari hasil penelitian (Rahmawati 2012) yang memiliki hasil penelitian yang sama antara CV Perkas Kabupaten Banjarnegara dengan PT SAI yang menjelaskan bahwa semakin tua umur maka dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja pengisian polybag tanaman jati, karena tenaga kerja berada dalam umur yang produktif yaitu 16 – 52 tahun.

## 2. Rata-rata jumlah Produktivitas menurut tingkat pendidikan pada PT SAI.

Rata-rata jumlah produktivitas tenaga kerja pemanen pada tingkat pendidikan tidak mengharuskan tenaga kerja pemanen memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, berikut merupakan hasil rata-rata jumlah produktivitas tenaga kerja pemanen berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 8. Rerata jumlah produktivitas berdasarkan tingkat pendidikan

	Pendidikan	rerata produktivitas (Kg/bulan)
	SDTT	2208,68
	SD	2424,23
	SMP	2538,82
	SMA	2321,60
rata-rata	SD	2357,19

Tabel 19, diketahui bahwa rata-rata produktivitas secara keseluruhan menurut tingkat Pendidikan mengalami hasil produktivitas yang fluktuatif dan diperoleh rata-rata produktivitas secara keseluruhan sebesar 2357,19 Kg/bulan dengan rata-rata pendidikan SD. Tingkat pendidikan yang memiliki produktivitas terendah berada pada pendidikan SDTT sebesar 2208,68 Kg, dan tingkat pendidikan yang memiliki produktivitas tertinggi berada pada pendidikan SMP sebesar 2538,82 Kg. Akan tetapi pada pendidikan SMA mengalami penurunan produktivitas, sehingga dapat diartikan bahwa hubungan pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja diperusahaan PT. SAI didasarkan pada semangat kerja dan motivasi terhadap diri tenaga kerja pemanen, sehingga semakin tinggi semangat kerja dan dorongan motivasi maka mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Hasil penelitian di PT SAI sejalan dengan penelitian (Rahmawati 2017) di CV Perkasa yang menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pengisian polybag persemaian bibit Tanaman Jati pada tingkat pendidikan memiliki rata – rata lulusan SD. Hal tersebut membuktikan bahwa CV Perkasa tidak memperhatikan pendidikan tenaga kerja pengisian Polybag, karena yang terpenting adalah semangat kerja dan kemampuan fisik yang kuat dalam menjalankan proses pengisian polybag persemaian bibit tanaman Jati.

### 3. Rata-rata jumlah Produktivitas menurut Pengalaman Kerja PT SAI.

Rata-rata jumlah Produktivitas menurut pengalaman kerja merupakan salah satu kelebihan bagi tenaga kerja pemanen sawit untuk dapat bekerja di perusahaan PT SAI dikarenakan memiliki keterampilan yang di anggap mampu untuk menjalankan tugas sebagai tenaga kerja pemanen kelapa sawit, berikut merupakan rata-rata hasil jumlah produktivitas tenaga kerja pemanen berdasarkan pengalaman kerja:

Tabel 9. Rerata jumlah produktivitas berdasarkan tingkat pengalaman kerja

Pengalaman Kerja (tahun)	rerata produktivitas (Kg/bulan)
1 – 6,5	2323,66
> 6,5 – 12	2406,44
> 12 – 17,5	2567,98
> 17,5 – 23	2455,58
rata-rata	6
	2357,19

Tabel 20, memiliki rata-rata produktivitas pada tingkat pengalaman kerja yang fluktuatif dengan perolehan rerata produktivitas tertinggi yaitu 2567,98 Kg/bulan dengan pengalaman kerja 12-17,5 tahun, sedangkan perolehan produktivitas tenaga kerja pemanen yang di bawah rerata produktivitas 2357,19 Kg/bulan sebesar 45%, sedangkan perolehan rerata produktivitas yang diatas 2357,19 Kg/bulan sebesar 55%, pada dasarnya tenaga kerja pemanen yang ada diperusahaan sebelumnya sudah pernah melakukan pekerjaan sebagai pemanen buah kelapa sawit karena pada daerah tersebut komoditas terbanyak adalah kelapa sawit. Akan tetapi turunnya produktivitas tenaga kerja pada pengalaman 17,5 – 23 tahun dikarenakan tenaga kerja pemanen memiliki jumlah tanggungan keluarga yang sedikit sehingga tenaga kerja pemanen kurang termotivasi untuk lebih meningkatkan produktivitasnya.

Hasil penelitian (Herdiansyah 2012) menyatakan bahwa pengalaman tenaga kerja yang ada di PT. Megasawindo Perkasa I Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo masih memiliki pengalaman kerja kurang dari 6 tahun, sehingga kurang mampu menghasilkan produktivitas dengan baik, berbeda halnya dengan PT SAI yang memiliki pengalaman tenaga kerja pemanen di atas 6 tahun sehingga mampu menghasilkan produktivitas dengan baik.

#### 4. Rata-rata jumlah Produktivitas menurut Tanggungan Keluarga PT SAI

Rata-rata jumlah produktivitas berdasarkan tanggungan keluarga memicu peran penting kepada tenaga kerja pemanen untuk dapat memberikan kebutuhan pokok keluarga, sehingga tenaga kerja pemanen lebih semangat dalam bekerja guna memnuhi segala kebutuhan hidupnya. Berikut merupakan jumlah tanggungan yang ada di perusahaan beserta rerata produktivitasnya.

Tabel 10. Rerata jumlah produktivitas berdasarkan tingkat jumlah tanggungan

Tanggungan keluarga	rerata produktivitas (Kg/bulan)
0	2139,39
1	2185,46
2	2344,61
3	2717,68
rata-rata	2357,19

Tabel 21. Dapat diketahui rata-rata produktivitas di tingkat tanggungan mengalami kenaikan produktivitas seiring bertambahnya tanggungan keluarga. Hal tersebut dapat artikan bahwa hubungan jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas di PT. SAI berkaitan dengan kebutuhan pokok, oleh sebab itu besarnya tingkat tanggungan pada tenaga kerja pemanen yang ada di perusahaan menjadi dorongan semangat kerja pada tenaga kerja pemanen untuk lebih

meningkatkan produktivitas sebanyak-banyaknya dalam memperoleh upah yang tinggi guna memenuhi kebutuhan hidup.

Hasil penenelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian (Herdiansyah 2012) yang mengungkapkan bahwa jumlah tanggungan tidak berpengaruh terhadap produktivitas di PT. Megasawindo Perkasa I Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo, karena tenaga kerja buruh pemanen memiliki tanggungan yang sedikit, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya guna memenuhi kebutuhan tanggungannya.

#### 5. Rata-rata jumlah Produktivitas menurut tingkat Upah PT SAI

Tingkat upah memberikan dampak positif bagi tenaga kerja pemanen sawit untuk lebih terus bekerja lebih giat agar mendapatkan hasil upah yang tinggi. Pada dasarnya tenaga kerja pemanen tetap sudah mendapatkan gaji pokok sebesar Rp 2.700.000 perbulan dan ditambah dengan upah jika tenaga kerja mampu menghasilkan output melebihi basis tugas. Basis tugas yang telah ditetapkan perusahaan dalam setiap pemanen yaitu 1,94 ton/hko dan jika melebihi basis maka tenaga kerja dianggap memiliki hasil output yang melebihi basis yang dihitung dalam 1 Kg buah yaitu 400 rupiah. Berikut merupakan rata-rata jumlah produktivitas tenaga kerja pemanen berdasarkan tingkat upah:

Tabel 11. Rerata jumlah produktivitas berdasarkan tingkat upah

Upah (Rp/bulan)	rerata produktivitas upah (Kg/bulan)
120.000 – 811.750	1407,48
> 811.750 – 1.503.500	2193,69
> 1.503.500 – 2.195.250	2517,75
> 2.195.250 – 2.887.000	2859,94
rata-rata	1.650.705

Tabel 22, diketahui rata-rata produktivitas menurut tingkat upah sebesar 1.650.705 per bulan dengan rata-rata produktivitas 2357,19 Kg/bulan. tinggi rendahnya upah yang diterima tenaga kerja pemanen berkaitan pada tingkat pengalaman kerja, pada tingkat pengalaman kerja terendah pemanen relatif memiliki upah yang sedikit dan pengalaman kerja yang lebih tinggi mampu menghasilkan upah yang lebih banyak karna memiliki kemampuan yang terlatih. Hal tersebut dikarenakan pada pengalaman kerja yang lebih tinggi mampu melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dengan lebih profesional dan terlatih dengan memanfaatkan pengalaman kerjanya, sehingga mampu memperoleh produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan pengalaman kerja yang rendah.

Hubungan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. SAI tergantung pada perolehan hasil produktivitas tenaga kerja, bahwa semakin tinggi produktivitas yang didapatkan maka semakin tinggi upah yang diterima tenaga kerja pemanen. Hal tersebut mampu memberikan semangat kepada tenaga kerja pemanen untuk lebih meningkatkan hasil produktivitasnya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan (Herdiansyah 2012) yang menyatakan bahwa semakin tinggi produktivitas yang diperoleh tenaga kerja buruh pemanen maka dapat meningkatkan hasil upah yang diterima oleh responden setiap bulan. karena upah yang diterima responden tergantung pada hasil produksi yang mereka hasilkan di PT. Megasawindo Perkasa I Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo.



#### D. Hasil Analisis Regresi Berganda Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara umur, pendidikan, Pengalaman kerja, tanggungan keluarga dan upah terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit dan diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Analisis faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit

Model	kebun barat		kebun Timur		Agregat	
	Koefisien	T-hitung	Koefisien	T hitung	Koefisien	T-hitung
(Constanta)	1105,693	3,580	865,277	3,360	868,808	4,480
Umur	-2,859	-0,262	6,557	0,879	3,228	0,491
Pendidikan	-37,683	-0,474	2,102	0,03	-32,821	-0,628
Pengalaman	11,613	0,889	-4,452	-0,342	2,626	0,285
Tanggungan	147,101	2,356***	14,863	0,297	79,911	2,001***
Upah	0,001	6,515*	0,001	11,836*	0,001	12,483*
Dummy					268,083	3,731***
R <sup>2</sup>	0,672		0,823		0,773	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,623		0,796		0,754	
F-hitung	13,545		30,605		40,372	
F-tabel	3,680		3,680		3,283	
N	39		39		78	

Keterangan \*Berpengaruh pada tingkat kesalahan 1% ( T-tabel 2,733)

\*\*Berpengaruh pada tingkat kesalahan 5% ( T-tabel 2,035)

\*\*\*Berpengaruh pada tingkat kesalahan 10% (T-tabel 1,692)

\*Berpengaruh pada tingkat kesalahan 1% ( T-tabel 2,646)

\*\*Berpengaruh pada tingkat kesalahan 5% ( T-tabel 1,993)

\*\*\*Berpengaruh pada tingkat kesalahan 10% ( T-tabel 1,666)

### 1. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ )

Hasil analisis yang diperoleh  $R^2$  Kebun Barat sebesar 0,672 yang berarti 67,2% variabel produktivitas tenaga kerja pemanen dapat dijelaskan dengan faktor umur, pendidikan, pengalaman kerja, tanggungan, upah, dan untuk sisanya yaitu 32,8% dijelaskan diluar variabel model lain seperti luas lahan dan umur tanaman dan untuk hasil analisis  $R^2$  yang diperoleh di Kebun Timur sebesar 0,823 yang berarti 82,3% artinya variabel produktivitas tenaga kerja pemanen mampu menrangkan variabel independen yang meliputi umur, pendidikan, pengalaman, tanggungan keluarga dan upah, sedangkan sisanya 17,7% yang dijelaskan oleh variabel lain diluar model yaitu pemupukan dan pengangkutan. Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi memiliki perbedaan pada setiap kebun, tingginya pengaruh variabel produktivitas tenaga kerja pemanen pada kebun timur karena lokasi kebun berdekatan dengan lingkungan kantor dan atasan yang berkuasa pada perusahaan PT SAI sehingga tenaga kerja cenderung lebih terpantau untuk lebih disiplin dan bekerja sesuai dengan instruksi kerja.

Jika dilihat hasil analisis  $R^2$  agregat sebesar 0,773. Hal tersebut berarti 77,3% produktivitas tenaga kerja pemanen secara keseluruhan dapat dijelaskan oleh variabel umur, pendidikan, pengalaman kerja, tanggungan keluarga, dan upah, sedangkan sisanya 22,7% dapat dijelaskan pada variabel lain diluar model berupa jenis kelamin, jarak tempuh, dan produksi. Perolehan nilai koefisien determinasi pada wilayah kebun secara keseluruhan menunjukkan bahwa pengawasan terhadap tenaga kerja pemanen yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tingkat yang baik karena mempunyai nilai  $R^2$  77,3%.

## 2. Hasil Analisis Uji F

Hasil perhitungan analisis Uji F-hitung diperoleh nilai F-hitung pada kebun barat 13,545, kebun timur 30,605 dan agregat 40,372, sehingga dapat dibandingkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel 2,733 pada tingkat kepercayaan 99%, artinya  $H_0$  ditolak yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel umur, pendidikan, pengalaman, tanggungan, dan upah memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen.

## 3. Hasil Analisis Uji T

**Variabel Umur** menunjukkan bahwa hasil nilai analisis pada uji T-hitung tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen, karena T-hitung lebih kecil dari T-tabel yang artinya  $H_0$  diterima pada tingkat kepercayaan 90%, akan tetapi ada kecenderungan bahwa variabel umur dapat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen karena semakin tua umur maka produktivitas tenaga kerja pemanen meningkat. Hal ini disebabkan karena semakin tingginya tingkat tanggungan keluarga yang ada pada diri pemanen di PT Sawit Asahan Indah.

Hasil penelitian yang ada di PT SAI bertolak belakang dengan hasil penelitian (Harieswantini 2017) yang menyatakan bahwa faktor umur berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap karet di Perkebunan Durjo Jember, dengan kata lain umur yang lebih muda memiliki kekuatan tenaga dan fisik yang kuat di bandingkan dengan umur yang sudah tua.

**Variabel pendidikan** memiliki nilai uji T-hitung lebih kecil dari T-tabel dan  $H_0$  diterima, artinya bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh nyata terhadap

produktivitas tenaga kerja pemanen pada tingkat kepercayaan 90%, dikarenakan perusahaan tidak mengindikasikan tenaga kerja pemanen harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi karena yang terpenting adalah semangat kerja dan kekuatan fisik yang ada pada diri tenaga kerja pemanen. Namun, ada kecenderungan bahwa variabel pendidikan dapat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen, karena semakin tinggi pendidikan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen. Mengingat perusahaan tidak mengindikasikan tenaga kerja pemanen harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi karena yang terpenting adalah semangat kerja dan kekuatan fisik yang ada pada diri tenaga kerja pemanen sehingga mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen.

Hasil perhitungan tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Yuliarso 2012) di PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen. Dikarenakan hasil dari penelitian di lapangan menunjukkan bahwa penerimaan tenaga kerja di PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu tidak mengindikasikan harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, dikarenakan keterampilan dan semangat kerja tetap menjadi bagian terpenting dalam kegiatan pemanen kelapa sawit.

**Variabel pengalaman kerja** diperoleh hasil perhitungan nilai uji T-hitung lebih kecil dari T-tabel dan  $H_0$  diterima yang artinya variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen dengan tingkat kepercayaan 90%. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja pemanen yang ada di perusahaan masih memiliki tingkat pengalaman kerja

yang relatif rendah. akan tetapi, semakin tinggi pengalaman tenaga kerja pemanen maka produktivitas tenaga kerja pemanen cenderung semakin meningkat.

Hasil penelitian (Pratama 2015) tidak sejalan dengan hasil penelitian di PT SAI yang menyatakan bahwa faktor pengalaman kerja pemetik Teh di PTPN XIII (persero) kebun wonosari memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemetik Teh. Hal tersebut dikarenakan pengalaman kerja didasarkan pada pemetik teh senior sepenuhnya memberikan kesetiaan kerja yang sangat tinggi dari tenaga kerja yang lainnya pada organisasi ditempat mereka bekerja. Hasil penelitian lain juga diungkapkan oleh (Tahir 2015) bahwa kurangnya pengalaman tenaga kerja berdampak negatif pada produktivitas tenaga kerja, hal tersebut disebabkan karena kurangnya skill dan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan menghambat proyek-proyek pembangunan di pakistan.

**Variabel tanggungan** pada kebun barat, kebun timur dan agregat memiliki nilai uji T-hitung yang signifikan. Akan tetapi, pada kebun timur didapatkan hasil yang non signifikan, Artinya ada kecenderungan untuk variabel tanggungan tenaga kerja pada kebun timur tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen. Sedangkan pada kebun barat dan agregat diketahui menghasilkan nilai koefisien yang signifikan. Hal ini disebabkan karena nilai T-hitung lebih besar dari T-tabel dan  $H_0$  ditolak, artinya jumlah tanggungan keluarga pada kebun barat dan agregat berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja dan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen pada tingkat kepercayaan 90%.

Penelitian di PT SAI jika dibandingkan dengan hasil Penelitian (Bindrianes 2017) memiliki perbedaan atau bertolak belakang, bahwa faktor tanggungan

keluarga tidak memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanendi PTPN VI Jambi. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah tanggungan keluarga pemanen tidak berdampak penting dalam mendorong tenaga kerja agar lebih Produktif.

**Variabel upah** pada kebun barat, kebun timur dan agregat memiliki nilai T-hitung lebih besar dari T-tabel yang artinya  $H_0$  ditolak, maka dapat diartikan bahwa variabel upah dapat dikatakan memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen pada tingkat kepercayaan 99%, hal tersebut dikarenakan tingginya upah yang diterima tenaga kerja pemanen yang menyebabkan produktivitas tenaga kerja pemanen semakin meningkat.

Hasil penelitian ini yang sejalan dengan penelitian (William 2013) yang menyatakan bahwa upah berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Eastern Sumatera Indonesia. Terlihat bahwa produktivitas tenaga kerja mampu mencapai 2 kali lipat dari basis borong yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mampu memicu tingginya upah yang diperoleh.

**Variabel Dummy** terdiri dari kebun barat (0) dan kebun timur (1), berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien yang positif sebesar 268,083 dan didapatkan nilai hasil analisis uji T-hitung sebesar 3,731 yang berarti lebih besar dari T-tabel 2,646 dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel wilayah kebun berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen pada tingkat kepercayaan 99%. Hal ini diduga bahwa status wilayah kebun timur cenderung memiliki luas lahan yang lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa perbedaan antar wilayah kebun cenderung memberikan dorongan terhadap produktivitas

tenaga kerja pamanen, dikarenakan jika semakin besar luas lahan perkebunan maka produktivitas tenaga kerja pamanen dapat meningkat.

Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian (Purnamasari 2017) yang menyatakan bahwa perbedaan pendapatan antar wilayah kabupaten atau kota di provinsi Lampung berpengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi dan memiliki nilai yang signifikan dengan probabilitas 0,0419 pada tingkat kepercayaan 95%.

