

Halaman Pengesahan

Naskah Publikasi Yang Berjudul

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. SAWIT ASAHAN
KECAMATAN RAMBAH SAMO, INDAH KABUPATEN ROKAN HULU
RIAU

Oleh :

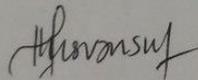
Erfan Yulianto

20140220085

Program Studi Agribisnis

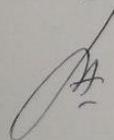
Yogyakarta, 30 Agustus 2018

Pembimbing Utama,



Francy Rusvansuna F, SP. MP
NIK. 19720629199804 133 046

Pembimbing Pendamping,



Ir, Lestari Rahayu, MP
NIK. 19650612199008 133 008

Mengetahui

Kepala Program Studi Agribisnis




R. Eni Istiyanti, MP
NIK. 19650120198812 133 003

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. SAWIT ASAHAN INDAH

Factors Affecting Partner Productivity Work Partners In PT. Sawit Asahan Indah, Rambah Samo District, Regency Of Rokan Hulu, Riau Province.

Erfan Yulianto / 20140220085
Francy Risvansuna F, SP. MP / Ir. Lestari Rahayu. MP
Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

INTISARI

PT Sawit Asahan Indah Merupakan perusahaan swasta milik PT. Astra Agro Lestari tbk yang memproduksi Buah kelapa sawit sekaligus pengolahan minyak mentah CPO. Produksi kelapa sawit di PT. Sawit Asahan Indah mengalami fluktuasi serta memiliki produktivitas tenaga kerja rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan tenaga kerja pemanen dan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Metode yang digunakan yaitu metode *Deskriptif Analitis*, data diperoleh melalui wawancara dengan Mandor pemanen kemudian mengumpulkan data sekunder dalam kurun waktu satu bulan terakhir. Pengelolaan tenaga kerja pemanen sawit meliputi perencanaan, Pengorganisasian Pelaksanaan dan Pengawasan Hasil analisis faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT SAI menunjukkan bahwa jumlah tanggungan, upah dan wilayah kebun berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Sawit Asahan Indah.

Kata kunci: Faktor Produktivitas, Kelapa Sawit, Tenaga Kerja Pemanen

ABSTRACT

PT Sawit Asahan Indah Is a private company owned by PT. Astra Agro Lestari tbk produces Fruit of palm oil as well as processing CPO crude oil. Palm oil production at PT. Sawit Asahan Indah experienced fluctuations and had low labor productivity. This study aims to determine the management of harvesters and factors affecting the productivity of palm oil harvesters. The method used is Descriptive Analytical method, the data obtained through interviews with Harvest Foreman then collect secondary data within the last one month. Manpower management of oil palm harvesters includes planning (AKP, Quiet Harvest, Harvest Section, Harvest System, Harvest Rotation, and harvest criteria), Organizing, Implementation (optimal working Hours according to SOP), and Supervision (violations given sanctions SP1, SP2, SP3 and PHK). The result of factor analysis affecting productivity of palm oil harvesting worker at PT SAI shows that the number of dependents, wages and Gardens Area significantly affect the productivity of palm oil harvesting workers in PT. Sawit Asahan Indah.

Keywords: Harvest Worker, Oil Palm, Productivity Factor.

PENDAHULUAN

Pertanian merupakan sektor perekonomian yang sangat tangguh dalam menghadapi perkembangan dunia pada zaman yang akan datang. Salah satu subsektor penting dalam pertanian adalah perkebunan yang usahanya mencakup lebih dari seratus komoditi. Inilah yang menjadi pemicu dari berbagai pihak, baik dari pemerintah maupun pihak dari swasta yang dapat mengembangkan perkebunan kelapa sawit dalam skala besar dan direncanakan dengan baik (Badrun 2006).

Selama beberapa dekade terakhir ini, industri kelapa sawit Indonesia mampu tumbuh dengan signifikan pada industri berbasis pertanian, bahwa negara ini merupakan produsen dan eksportir terkemuka di dunia (Nuryanto 2016). Saat ini perkebunan rakyat sudah berkembang dengan pesat. Minyak kelapa sawit selain digunakan sebagai bahan mentah industri pangan, dapat digunakan juga sebagai bahan mentah non-pangan. Dilihat dari biaya Produksinya, minyak kelapa sawit jauh lebih rendah di dibandingkan dengan minyak nabati lainnya (Risza 1994).

Produksi kelapa sawit di Indonesia pada tahun 2015 menghasilkan produksi sebanyak 31.070.000 ton dengan luas tanam sebesar 11.260.300 ha (BPS RI 2015). Salah satu perusahaan milik swasta yang berada di kabupaten Rokan Hulu adalah PT. Sawit Asahan di kecamatan Rambah Samo dengan luas HGU (hak guna usaha) seluas 9.700 ha, namun yang dapat dikelola sebesar 5.600 ha, (PT. Sawit Asahan Indah 2016). Luas lahan yang cukup besar tentunya membutuhkan tenaga kerja yang cukup besar, khususnya pada kegiatan tenaga kerja pemanen buah sawit.

Produktivitas tenaga kerja dapat meningkat dengan adanya pendidikan dan keterampilan yang ada pada setiap individu, agar mampu menangani tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja, semakin baik keterampilan yang dimiliki maka semakin baik juga tingkat produktivitasnya dalam bekerja. Diperlukannya tingkat produktivitas tenaga kerja dikarenakan rendah tingginya produktivitas seorang tenaga kerja dapat berpengaruh terhadap apa yang dihasilkan pada suatu perusahaan yang meliputi barang dan jasa (Sinungan 2005).

Produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk kelapa sawit selalu mengalami dinamika dalam setiap tahapannya, dalam arti lain selalu mengalami peningkatan dan penurunan. Dilihat dari hasil produktivitas tenaga kerja karyawan rendah adalah sebesar 28.168.88 kg/bln, Sedangkan produktivitas tenaga kerja tinggi dapat mencapai 41.850.91 kg/bln. Seharusnya

tingkat dinamika perubahan produktivitas tenaga kerja tidak terlalu jauh dari yang di harapkan (Fauziah 2013).

Tenaga kerja pemanen memiliki peran penting dalam penentuan mutu dan kualitas buah. Kesalahan akibat kelalaian tenaga kerja pemanen, misalnya kesalahan pemetikan kelapa sawit saat pemanen seperti memotong buah mentah, meninggalkan buah lepas di sekitar pokok dan tempat pengumpulan hasil (TPH). Pengelolaan tenaga kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan tenaga kerja pemanen kelapa sawit dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga kelapa sawit yang dihasilkan menjadi baik dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan (Lubis 1992).

Tenaga kerja pemanen pada PT Sawit Asahan Indah merupakan suatu penggerak sekaligus pendorong perusahaan dalam mencapai target hasil produksi yang telah di tetapkan perusahaan. PT Sawit Asahan Indah sekarang ini menggunakan tenaga kerja pemanen tetap atau disebut dengan karyawan pemanen. Kekurangan tenaga kerja pemanen menjadi kendala oleh perusahaan sehingga dapat memicu permasalahan dalam hasil produksi. Sehingga pentingnya tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen dikarenakan hasil produksi akhir tergantung pada produktivitas yang mampu dicapai oleh tenaga kerja pemanen, sehingga penting untuk mengetahui pengelolaan tenaga kerja pemanen dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Sawit Asahan Indah.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan pemilihan lokasi tersebut karena produksinya yang fluktuatif dan produktivitasnya yang rendah. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara terhadap mandor pemanen kebun. Sedangkan, data sekunder diperoleh dari kantor besar PT. SAI dalam kurun waktu satu bulan terakhir yaitu bulan 3. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data ter update, data yang dikumpulkan adalah produktivitas tenaga kerja pemanen, umur, pendidikan, pengalaman, tanggungan dan upah yang ada di PT. SAI.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. SAI, data yang sudah diperoleh akan di *input* dan

disederhanakan dalam bentuk tabulasi menggunakan *software Microsoft excel*, kemudian diolah menggunakan *software SPSS* lalu diinterpretasikan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Rumus analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas tenaga kerja pemanen

a = Konstanta / *intercept*

X₁ = Umur (tahun)

X₂ = pendidikan (tahun)

X₃ = pengalaman (tahun)

X₄ = tanggungan (orang)

X₅ = upah (Rp/bulan)

b_i = koefisien regresi

e = *error* (kesalahan)

Test of Goodness of Fit (Uji Kesesuaian)

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya untuk mengetahui seberapa jauh variasi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Rumus koefisien determinasi :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R² = Koefisien Determinasi

r² = Koefisien Korelasi

b. Uji-F

Uji-F untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Untuk melakukan pengujian ini digunakan hipotesa sebagai berikut :

HO : b₁=b₂=b₃=b₄=b₅=b₆= 0 (secara bersama-sama variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen).

Ha : b₁=b₂=b₃=b₄=b₅=b₆≠ 0 (secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen).

Hipotesa tersebut digunakan untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel (α = 10%), maka HO ditolak, yang berarti signifikan,

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha = 10\%$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. berarti tidak signifikan, Rumus Uji-F:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan :

R : Koefisien determinan
k : Jumlah variabel Independent
n : Jumlah data/sampel

c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Dalam uji ini digunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$ (tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen)

$H_a : b_i \neq 0$ (ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen)

Dimana b_i adalah koefisien variabel independen ke-i nilai parameter hipotesis, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (signifikan). Sedangkan, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima (non signifikan). Nilai t_{hitung} diperoleh dengan rumus :

$$T_{hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

keterangan :

b_i = Koefisien variabel independen ke-i

S_{b_i} = Kesalahan standar dari variabel independen ke-i

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengelolaan Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit

1. Perencanaan pemanen

Perencanaan tenaga kerja pemanen meliputi perhitungan Angka Kerapatan Panen (AKP), menentukan sistem pemanen, seksi pemanen, rotasi pemanen, dan kriteria matang pemanen.

Angka kerapatan pemanen (AKP) merupakan suatu kegiatan untuk menghitung jumlah panen yang akan diperoleh untuk esok harinya. 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 10% dari luas lahan per blok. Diketahui luasan lahan satu blok di PT. Sawit Asahan Indah adalah 30 hektar dengan jumlah pokok 3690, memiliki 120 baris dan 60 pasar.

Taksasi pemanen merupakan hasil produksi pemanen yang akan diperoleh, dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data produksi di afdeling OE dan OF sebagai berikut:

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
Rata2			246	24	11	80,89
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
Rata2			246	24	12	102,94
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
Rata2			246	24	17	125
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
Rata2			246	24	20	147,08
jumlah produksi perbulan						2735,44
jumlah Rata-rata produksi per minggu						455,91

Pada tabel 2. Afdeling OE dan OF mampu menghasilkan produksi TBS sebesar 2735,44 Ton dan jumlah rata – rata produksi perminggu sebesar 455,91 ton TBS. tingginya AKP yang ada diperusahaan dikarenakan produksi kelapa sawit berada pada puncak produksi.

Sistem Pemanen dibagi menjadi dua sistem yaitu sistem ancak giring dan sistem ancak tetap. dipergunakan untuk mempermudah pengawasan mandor terhadap tenaga kerja pemanen.

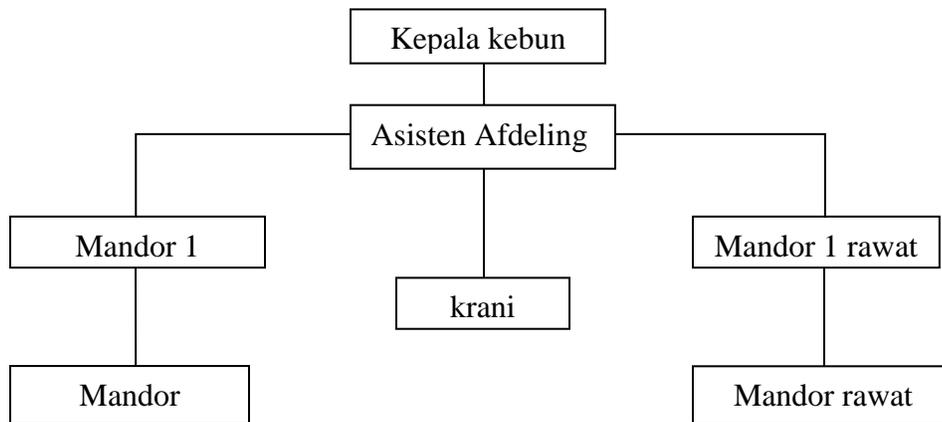
Seksi pemanen adalah pengumpulan blok areal tanaman menghasilkan yang berfungsi sebagai kerangka area kerja yang harus diselesaikan dalam satu hari pemanen atau satu rotasi pemanen. PT Sawit Asahan Indah menggunakan sistem seksi pemanen A, B, C, D, E, dan F. Seksi pemanen ini digunakan untuk pengelempokan blok yang memiliki potensi produksi yang sedikit.

Rotasi pemanen atau “pusingan pemanen” PT Sawit Asahan Indah menggunakan rotasi pemanen 6/7 yang artinya dalam satu minggu bekerja selama 6 hari.

Kriteria matang pemanen yang diharuskan di pemanen pada perusahaan PT Sawit Asahan indah adalah jika terdapat satu buah yang memberondol dibawah poHon sawit dan 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 pemanenan 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.



Gambar 1. Struktur organisasi afdeling PT SAI.

Kepala Afdeling bertugas sebagai penanggung jawab semua kegiatan yang ada di Afdeling 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 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.

Mandor 1 pemanen dan 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 pemanen, mandor rawat meliputi pemeliharaan tanaman dan pemanenan kelapa sawit yang harus berjalan sesuai dengan target.

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, Menjaga mutu buah, Menyusun atau membuat rotasi pemanen.

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

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).

Tenaga kerja pemanen berperan penting dalam kegiatan pemanen, kegiatan pelaksanaa pemanen dimulai dari apel pagi jam 06.30 sampai jam 07.00, setelah itu pemanen mempersiapkan peralatan pemanen dan kemudian langsung menuju ancak yang sudah ditetapkan oleh mandor untuk menyelesaikan seksi pemanen yang menjadi tanggung jawab pemanen, kemudia jam 09.00 sampai jam 10.00 pemanen diperbolehkan untuk Wolon (istirahat), setelah istirahat pemanen kembali bekerja hingga pukul 12.00 dan kemudian istirahat siang, kemudian pekerjaan kembali dilakukan pukul 13.00 pemanen sampai pada jam 16.00 WIB. Pada saat

penelitian dilakukan bahwa dari seluruh tenaga kerja pemanen tidak ada yang melakukan penyimpangan.

4. Pengawasan tenaga kerja pemanen

Pengawasan pemanen dilakukan secara rutin untuk melihat ketertiban tenaga kerja pemanen, pengawasan pemanen dilakukan di saat kegiatan pemanen berlangsung oleh Mandor 1, Mandor Pemanen, 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 penelitian dilakukan, dalam pengawasan pada waktu itu tidak terjadi kesalahan yang dilakukan oleh tenaga kerja pemanen. mengingat pada konsekuensi yang harus diterima oleh tenaga kerja pemanen cukup berat yaitu (surat peringatan) SP1, SP2, SP3 hingga pemberhentian hari kerja (PHK) dan dapat dikatakan bahwa tenaga kerja pemanen sudah mulai mematuhi tata tertib pemanen dan bekerja dengan disiplin.

B. Identitas Tenaga Kerja Pemanen

1. Berdasarkan tingkat Umur Tenaga Kerja

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 2, diperoleh 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 adala 33 tahun. Pada data peroduktivitas tingkat umur responden di umur 21 mampu menghasilkan produktivitas sebesar 2720,98 Kg, sedangkan padaumur 49 mampu menghasilkan produktivitas sebesar 3309,01 Kg. Hal tersebut dikarenakan pada umur 21 tahun tenaga kerja pemanen masih dalam status belum menikah sehingga mereka tidak memiliki tanggungan keluarga dan kurangnya semangat kerja, sedangkan pada umur 49 tahun tenaga kerja tersebut memiliki tanggungan 3 orang yang harus terpenuhi kebutuhannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Simamora 2016) yang menyatakan bahwa rata – rata umur tenaga kerja pemanen berumur 31 – 35 tahun di PTPN VII

Unit Kebul Kelapa Sawit Rejosari yang masih terbilang umur produktif untuk pekerjaan yang tergolong sangat berat.

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja

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 3, diperoleh hasil karakteristik responden pada tingkat pendidikan di PT Sawit Asahan Indah memiliki tamatan pendidikan SDTT – SMA. Jumlah Tenaga kerja pemanen terbanyak berada pada pendidikan SD dengan persentase 59%, sedangkan untuk jumlah tenaga kerja pemanen yang sedikit berada pada pendidikan SMP dengan persentase 3%, dan rata-rata pendidikan tenaga kerja pemanen adalah lulusan SD. Perusahaan pada dasarnya tidak terlalu mementingkan tingkat pendidikan pada bagian tenaga kerja pemanen karena yang terpenting adalah kekuatan bekerja dan semangat kerja.

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.

3. Berdasarkan tingkat Pengalaman Kerja

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 4, Berdasarkan 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. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja pemanen kelapa sawit yang ada diperusahaan masih terbilang tenaga kerja baru. 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. Berdasarkan tingkat Tanggungan Keluarga Tenaga Kerja

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 5. 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 adalah 13 orang dengan persentase 17%. Hal tersebut menyatakan bahwa tenaga kerja pemanen yang ada pada perusahaan tersebut rata - rata memiliki status sudah menikah, sehingga mampu mendorong semangat tenaga kerja pemanen dalam meningkatkan produktivitasnya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Herdiansyah 2012) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tanggungan keluarga, maka tenaga kerja akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan mampu meningkatkan produktivitasnya di PT. Megasawindo Perkasa.

5. Berdasarkan tingkat Upah Tenaga Kerja

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. Berikut merupakan tabel berdasakran tingkat upah tenaga kerja pemanen:

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 6, diperoleh hasil karakteristik responden pada tingkat Upah di PT Sawit Asahan Indah berada antara Rp 120.000 – 2.887.000 per bulan. Jumlah upah tenaga kerja pemanen terendah adalah 120.00 – 811.750 dengan persentase 17%, dan untuk jumlah upah tenaga kerja pemanen tertinggi adalah 2.195.250 – 2.887.000 dengan persentase 21%, sedangkan sebagian besar rata-rata upah tenaga kerja pemanen adalah 1.650.705 per bulan. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi output yang dihasilkan maka akan semakin tinggi upah yang diterima.

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

C. Rata-rata hasil produktivitas Tenaga kerja pemanen

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 7. Didapatkan hasil rata-rata produktivitas secara keseluruhan menurut tingkat umur sebesar 2357,19 Kg/bulan dengan rata – rata umur 33 tahun yang masih dalam umur yang produktif. Jika dilihat pada data yang diperoleh Jumlah tenaga kerja pemanen kelapa sawit yang berada di bawah rerata produktivitas 2357,19 Kg/bulan adalah 45%, sedangkan rerata produktivitas yang diatas 2357,19 Kg/bulan adalah 55%.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Rahmawati 2012) yang menyatakan bahwa rata rata produktivitas tenaga kerja pengisian polybag persemaian bibit Tanaman Jati memiliki umur 25 tahun yang masih terbilang umur yang produktif di CV Perkas Kabupaten Banjarnegara.

2. Rata – rata jumlah Produktivitas menurut tingkat Pendidikan PT SAI.

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 8. 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 dorongan motivasi terhadap diri tenaga kerja pemanen, sehingga semakin tinggi semangat kerja dan dorongan motivasi maka mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Rahmawati 2017) menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pengisian polybag persemaian bibit Tanaman Jati pada tingkat pendidikan di CV Perkasa 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.

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 9. 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. Akan tetapi turunnya produktivitas tenaga kerja pada pengalaman 17,5 – 23 tahun dikarenakan sedikitnya jumlah tanggungan keluarga sehingga tenaga kerja pemanen kurang termotivasi untuk lebih meningkatkan produktivitasnya.

Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian (Herdiansyah 2012) 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 yang tinggi, berbeda halnya dengan PT SAI yang memiliki pengalaman tenaga kerja pemanen di atas 6 tahun sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi.

4. Rata – rata jumlah Produktivitas menurut Tanggungan Keluarga PT SAI

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	2
	2357,19

Tabel 10. 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, sehingga menjadi dorongan semangat kerja untuk lebih meningkatkan produktivitas sebanyak mungkin dalam memperoleh upah yang tinggi.

Hasil penenlelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian (Herdiansyah 2012) yang mengungkapkan bahwa jumlah tanggungan tidak berpengaruh terhadap produktivitas di PT. Megasawindo Perkasa IKecamatan 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. Basis yang ditetapkan perusahaan untuk tenaga kerja pemanen yaitu 1,94 ton/hko sesuai dengan

rotasi pemanen. 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	2357,19

Tabel 11. Dapat 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. Hal tersebut dikarenakan pada pengalaman kerja yang lebih tinggi mampu melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dengan lebih profesional dan terlatih dengan memanfaatkan pengalamannya.

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 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
Tanggungans	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 ²	0,672		0,823		0,773	
Adjusted R ²	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)

1. Analisi 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 dalam mengawasi tenaga kerja pemanen

2. Hasil Analisis Uji F-hitung

Hasil perhitungan analisis Uji F-hitung diperoleh nilai F-hitung pada kebun barat, kebun timur dan agregat memiliki nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel 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-hitung

Variabel Umur menunjukkan bahwa hasil nilai analisis 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 tersebut dikarenakan 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.

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.

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.

Variabel pengalaman kerja diperoleh hasil nilai uji T-hitung menunjukkan bahwa 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 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. Hasil penelitian lain juga diungkapkan oleh (Tahir 2015) bahwa pengalaman tenaga kerja berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja pembang.nan dipakistan.

Variabel tanggungan pada kebun barat dan agregat memiliki nilai yang signifikan, tetapi pada kebun timur didapatkan hasil yang non signifikan, Artinya ada kecenderungan variabel tanggungan tenaga kerja pada kebun timur tidak berpengaruh terhadap produktivitas. 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 produktiviitas tenaga kerja 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 Produktiv.

Variabel upah pada kebun barat, kebun timur dan agregat memiliki nilai T-hitung $>$ T-tabel dan H_0 ditolak, maka variabel upah dapat dikatakan memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen pada tingkat kepercayaan 99%.

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 pemanen. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian (Purnamsari 2017) yang menyatakan perbedaan antar wilayah kabupaten/kota berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kerja pemanen kelapa sawit yang ada di PT. Sawit Asahan Indah memiliki pengelolaan tenaga kerja meliputi Perencanaan (Angka Kerapatan Panen, taksasi pemanen, sistem pemanen, seksi pemanen, rotasi pemanen, dan kriteria pemanen), Pengorganisasian (struktur organisasi afdeling), Pelaksanaan (jam kerja sesuai SOP) dan Pengawasan (saksi administrasi SP1, SP2, SP3, dan PHK).

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit yaitu jumlah tanggungan keluarga, upah dan wilayah kebun, sedangkan faktor yang tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja adalah umur, pendidikan dan pengalaman kerja.

Saran

1. Dalam penerimaan tenaga kerja pemanen harus lebih diperhatikan dengan cara memberikan *training* supaya produktivitas tenaga kerja pemanen dapat memberikan hasil yang lebih baik.
2. Pengelolaan tenaga kerja pemanen yang ada di perusahaan lebih ditingkatkan lagi dengan cara memberikan pelatihan agar tenaga kerja pemanen mampu bekerja dengan lebih baik dan lebih profesional

DAFTAR PUSTAKA

- Badrun, M. 2006. *Keberlanjutan pengembangan perkebunan kelapa sawit: pendekatan pelaksanaan dan pendanaannya*, direktoral jendral perkebunan, jakarta.
- Bindrianes, S., Nidia, K., Rizki, G, B. 2017. Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya Pada Unit Usaha Batanghari di PTPN VI Jambi. *Jurnal Agribisnis*. Vol.10 No.1. 2017.
- Fauziah. S. S 2013. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk di PT. Perkebunan Nusantara IV sawit langkat, kecamatan Padang Tulang, Kabupaten Langkat. *Jurnal Agriculture and agribusibes*. Vol. 2 No.3, 2013.
- Harieswantini, R., Hariadi, S., Muksin. 2017. Analisis Produktivitas dan Pendapatan Tenaga Kerja Penyadap Karet di Kebun Derjo Kabupaten. *Jurnal JSEP* Vol. 10 No. 1 Maret 2017.

- Herdiansyah, A., Fikriman. 2012. Faktor faktor yang mempengaruhi tenaga kerja buruh pemanen buah kelapa sawit Studi Kasus Pada Divisi I PT. Megasawindo Perkasa IKecamatan Pelepat Kabupaten Bungo. *JurnalAgri Sains* Volume 1, No 1. 2012. Jambi.
- Lubis, A.U. 1992. *Kelapa Sawit (Elaeis guineensis L) di Indonesia*. Medan (ID): Pusat Penelitian Kelapa Sawit.
- Nuryanto, N., Pasaribu, S, H., Pangabean, P, N, K. 2016. Total Factor Productivity Analysis of Oil Palm Production in Indonesia. *International Journal of Economics and Financial*. Volume 4. No 6. 2016.
- Purnamasari F. 2017. Pertumbuhan Ekonomi: Investasi Dalam Perspektif Islam (Studi Di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung. *Jurnal Manejeman Indonesia* Vol.17 N0.1. April 2017.
- Rahmawati R. 2012. Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pengisian Polybag pada Persemaian Bibit Tanaman Jati di CV Perkasa Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal AGRISE* Vol. XII No. 2, Mei 2012.
- Risza S.1994. *Kelapa Sawit Upaya peningkatan produktivitas*. Yogyakarta: Kanisius.
- Pratama A, R, dan Andriani, D, R. 2015. Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pemetik Teh di PTPN XII (persero) kebun Wonosari. *Jurnal HABITAT* Volume XXVI, No. 1, April 2015.
- Simamora, A, W., Wuryaningsih, D, S., Suriaty, S. 2016. Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Di PT. Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. *Jurnal JIIA* Vol. 4 No. 2, Mei 2016.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Aksara Persada Press.
- William, H., Darus, H, M, B., Emalisa. 2013. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Eastern Sumatera Indonesia. *Jurnal On Social Economic Of Agriculture and Agribusiness* Vol. 2. No. 2, Februari 2013.
- Yuliarso, M, Z., Ronika N., Agus P. 2012, Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pemanen Kelapa Sawit Di PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu. *Jurnal Agrisep* Vol. 11 No. 1, 2012.