

## **ANALISIS FAKTOR SOSIAL EKONOMI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PANEN KELAPA SAWIT DI PT. TASK PARENGGEAN**

### ***ANALYSIS OF SOCIOECONOMIC FACTORS OF LABOR PRODUCTIVITY OF OIL PALM HARVEST IN PT. TASK PARENGGEAN***

**Gilang Dio Pratama \*1, Rhina Uchyani Fajarningsih \*2, Sri Marwanti \*3**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Pertanian, Magister Agribisnis, Universitas Sebelas Maret,  
Jalan Ir. Sutami 36A Kentingan, Jebres, Surakarta, Jawa Tengah 57126

Email: [gilangdioprtn@gmail.com](mailto:gilangdioprtn@gmail.com)

#### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor sosial ekonomi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PT. Task Parenggean. Penelitian dilakukan terhadap tenaga kerja panen kelapa sawit, populasi penelitian ini adalah tenaga kerja panen estate 1, estate 2, dan estate 3. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 tenaga kerja, sampel yang diambil dari populasi tersebut representatif (mewakili). Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengolahan data yang digunakan adalah program SPSS (Statistical Program For Science). Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur, tanggungan keluarga, pengalaman kerja, sarana dan prasarana, gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit, sedangkan tingkat pendidikan, tempat tinggal, dan premi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PT. Task Parenggean.*

**Kata Kunci:** Kelapa sawit, sosial ekonomi, produktivitas tenaga kerja

#### **PENDAHULUAN**

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) pertama kali ditemukan dari Nigeria, Afrika Barat. Namun, ada sebagian pendapat yang justru menyatakan bahwa kelapa sawit berasal dari kawasan Amerika Selatan yaitu Brazil. Hal ini karena lebih banyak ditemukan spesies kelapa sawit di hutan Brazil dibandingkan dengan di Afrika. Pada kenyataannya kelapa

sawit hidup subur diluar daerah asalnya, seperti Indonesia, Malaysia, Thailand, dan Papua Nugini. Kelapa sawit mengandung dua jenis minyak: minyak sawit dari daging buah dan kernel sawit. Keanekaragaman minyak sawit dapat berguna dalam pembuatan makanan, kosmetik, biofuel, dan produk lainnya. Harga pasar minyak kelapa sawit lebih rendah dibandingkan dengan pesaingnya (Azhar B, 2017).

Indonesia termasuk salah satu produsen CPO di dunia. Perkembangan produksi dan konsumsi kelapa sawit dalam bentuk *crude palm oil* (CPO) di Indonesia terus mengalami peningkatan. Peningkatan kebutuhan CPO kosmetik sejalan dengan peningkatan kebutuhan CPO dunia, menyebabkan permintaan buah kelapa sawit meningkat tajam. Hal ini dikarenakan CPO menjadi salah satu pilihan untuk bahan baku pembuatan bioenergi sebagai alternatif bahan bakar. CPO adalah minyak nabati *edible* yang didapat dari *mesocarp* buah kelapa sawit. Minyak sawit harus melalui beberapa tahap pengolahan untuk menghasilkan minyak kelapa sawit CPO (Ferlyana, 2016).

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (*output* dan *input*), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai (Hasibuan, 2017). Secara teknis, produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*) (Sinungan, 2014).

Berdasarkan penelitian terdahulu, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk dipengaruhi secara nyata oleh gaji pokok, sedangkan faktor umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, dan pengalaman bekerja tidak berpengaruh secara nyata (Siti, 2014).

Kegiatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor sosial ekonomi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PT. Task Parenggean.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan selama dua bulan sejak 11 Januari 2022 sampai 11 Maret 2022 di PT. Task Parenggean, Desa Cempaka Putih, Kecamatan

Tualan Hulu, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. PT. Task Parenggean memiliki 3 *estate*, lokasi yang akan diteliti adalah *estate* 1, *estate* 2, dan *estate* 3. Pada *estate* 1 terdiri dari 6 *afdeeling*, *estate* 2 terdiri dari 6 *afdeeling*, dan *estate* 3 terdiri dari 7 *afdeeling*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pemanen *estate* 1, *estate* 2, dan *estate* 3 yang berjumlah 637 orang. Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus *representative* (mewakili). Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*.

Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2019) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10% -15% atau 20% -25% dari jumlah populasi. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi lebih besar dari 100 orang, maka peneliti mengambil 15% dari jumlah populasi di PT. Task Parenggean. Populasi akan diambil sebagai sampel, besar sampel yang diambil adalah 95 sampel. Peneliti menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}n &= 15\% \times N \\ &= 15\% \times 637 \\ &= 95,55 \text{ sampel, dibulatkan menjadi } 95 \text{ sampel}\end{aligned}$$

Keterangan:    n = Besar sampel  
                  N = Besar populasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dilakukan dengan pengamatan langsung di lapangan, wawancara, dan responden akan mengisi kuesioner yang telah dipersiapkan oleh peneliti, kemudian kuesioner diukur dengan skala *Likert* untuk mengukur pendapat seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan yang diajukan terdapat 5 jawaban pilihan dengan skor untuk masing-masing pertanyaan tersebut (Sugiyono, 2017). Data sekunder diperoleh dari hasil pengumpulan informasi atau instansi yang berbentuk sebuah publikasi, baik jurnal maupun buku yang berhubungan dengan topik penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari PT. Task Parenggean dengan metode pencatatan.

Metode yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, untuk menganalisis bagaimana pengaruh umur, tingkat Pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, pengalaman kerja, tempat tinggal, sarana dan prasarana kerja, gaji, dan premi yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada hasil panen kelapa sawit. Menurut Sugiyono (2017) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7$$

Penjelasan persamaan analisis regresi linier berganda, yaitu: Y= produktivitas tenaga kerja,  $b_0$ = nilai konstanta,  $b_1, b_2, b_3, \dots, b_8$ = koefisien regresi atau perubahan nilai Y untuk setiap perubahan nilai X,  $X_1$ = umur,  $X_2$ = tingkat pendidikan,  $X_3$ = jumlah tanggungan keluarga,  $X_4$ = Pengalaman kerja,  $X_5$ = tempat tinggal,  $X_6$ = sarana dan prasarana,  $X_7$ = gaji,  $X_8$  premi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda terdiri atas dua uji yaitu uji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah-pisah dan uji koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tenaga kerja panen kelapa sawit diawasi oleh asisten lapangan, para mandor, dan krani yang selalu berpindah ancah dimana yang terdapat kegiatan panen, agar buah yang dipanen tidak menyalahi prosedur pemanenan seperti, buah mentah dan pemotongan pelepah. Apabila tandan buah segar (TBS) sudah di tempat pengumpulan hasil (TPH), tugas krani mencatat berapa jumlah janjang dan berapa kilogram (kg) berondolan yang dikutip oleh karyawan tersebut. Hal tersebut harus dilakukan oleh asisten lapangan, para mandor, dan krani, apabila ada kerusakan alat maupun membutuhkan sesuatu yang sifatnya darurat, maka para staff harus berusaha membantu atau memfasilitasi permasalahan karyawan tersebut.

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing variabel

dependen berpengaruh positif atau negatif sehingga hipotesis tersebut perlu di uji (Sugiyono, 2019).

Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit, yaitu: usia, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, pengalaman kerja, tempat tinggal, sarana dan prasarana, gaji, dan premi. Berikut tabel hasil analisis uji hipotesis:

**Tabel 1.** Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	3,281	3,896	0,000
Usia	0,042	4,561	0,006
Pendidikan	-0,065	-6,662	0,060
Tanggungan Keluarga	0,277	4,374	0,017
Pengalaman Kerja	0,063	3,271	0,008
Tempat Tinggal	-0,165	-4,797	0,053
Sarana prasarana	0,008	6,190	0,049
Gaji	0,058	5,486	0,028
Premi	-0,211	-4,466	0,083
R	= 0,855	Adjusted R	
R Squared	= 0,731	Square = 0,722	

### Uji Ketepatan Model (Uji F/*Overall Test*)

Uji ketepatan model (uji F/ *overall test*) digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi semua variabel bebas secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika hasil yang didapat dari pengujian tersebut nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika hasil yang didapat  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017). Nilai F hitung dapat diketahui berdasarkan tabel berikut ini:

**Tabel 2.** Uji F

Model	F	Sig
Regresi	11,748	,049

Gambar diatas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 11,748, dengan nilai taraf kepercayaan 5% maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,70. Dari hasil analisis diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,049. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### **Uji Ketepatan Parameter (Uji $t/t$ test)**

Uji ketepatan parameter (uji  $t/t$  test) dipergunakan untuk menentukan seberapa signifikan masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap produktivitas. Jika  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  maka variabel tersebut signifikan. Sebaliknya jika  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak signifikan (Sugiyono, 2017). Berikut nilai t hitung untuk masing-masing variabel dapat diketahui pada tabel hasil analisis uji hipotesis diatas:

### **Pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga kerja**

Usia berkaitan langsung dengan produktivitas terutama untuk pekerja pada perkebunan kelapa sawit dimana kekuatan fisik merupakan salah satu modal utama. Diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel usia sebesar 4,561 lebih besar daripada t tabel 1,662 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006, sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara usia dengan produktivitas tenaga kerja. Hal ini disebabkan seiring bertambahnya usia maka kebutuhan hidup akan bertambah, secara otomatis tenaga kerja akan termotivasi untuk meningkatkan hasil produksi panennya.

## **Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung variabel tingkat pendidikan sebesar  $-6,662$  lebih kecil daripada  $t$  tabel  $1,662$  dengan nilai signifikansi  $0,060$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas tenaga kerja. Hal ini dikarenakan kinerja dari setiap tenaga kerja panen tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Proses kegiatan panen yang utama dimiliki oleh setiap tenaga kerja adalah tenaga yang kuat dan pengalaman kerja.

## **Pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja**

Salah satu penyebab manusia bekerja adalah dorongan untuk mencukupi kebutuhan hidup untuk dirinya dan keluarganya, keluarga disini merupakan salah satu faktor pemicu manusia untuk lebih produktif dalam bekerja. Diketahui bahwa nilai  $t$  hitung  $4,374$  lebih besar daripada  $t$  tabel  $1,662$  dengan nilai signifikansi  $0,017$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara jumlah tanggungan keluarga dengan produktivitas tenaga kerja. Hal ini disebabkan besarnya jumlah tanggungan keluarga yang mereka miliki secara otomatis pengeluaran biaya juga semakin tinggi, dimana mereka harus memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk biaya sandang pangan dan biaya lain-lainnya. Hal ini yang menjadi dasar tenaga kerja untuk bekerja secara optimal karena banyaknya pengeluaran untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

## **Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja**

Salah satu nilai tambah karyawan yang bekerja pada perusahaan adalah pengalaman kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih baik diharapkan dapat memberikan dorongan positif dan menjadi contoh bagi karyawan lain untuk lebih produktif dalam bekerja. Diketahui nilai  $t$  hitung  $3,271$  lebih besar daripada  $t$  tabel  $1,662$ , serta nilai signifikansi  $0,008$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas tenaga kerja. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai pengalaman kerja yang berbeda-beda. Namun itu semua tergantung karyawan itu sendiri, apabila pengalaman kerja yang

dimiliki karyawan semakin lama maka kinerja akan semakin baik dan produktivitas kerja akan meningkat.

### **Pengaruh tempat tinggal terhadap produktivitas tenaga kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa tempat tinggal tidak berpengaruh nyata atau signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan nilai  $t$  hitung  $-4,797$  lebih kecil daripada  $t$  tabel  $1,662$ , serta nilai signifikansi  $0,053$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Tempat tinggal tidak saja memberikan rasa aman dan nyaman bagi penghuninya namun juga membentuk ikatan yang kuat sebagai satu keluarga, ketiadaan tempat tinggal, jarak tempuh tempat tinggal dengan blok jauh akan menurunkan produktivitas tenaga kerja.

### **Pengaruh sarana dan prasarana terhadap produktivitas tenaga kerja**

Dalam melakukan pekerjaan, ketersediaan sarana dan prasarana yang baik akan memudahkan karyawan menunjukkan kinerjanya dan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $6,190$  lebih besar daripada  $t$  tabel  $1,662$ , serta nilai signifikansi  $0,049$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana dan prasarana dengan produktivitas tenaga kerja. Sarana dan prasarana salah satu hal terpenting yang harus dikelola dengan baik, seperti kondisi *main road*, *collection road*, *path*, titi panen, tempat pengumpulan hasil (TPH), kendaraan yang digunakan, hal tersebut mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

### **Pengaruh gaji terhadap produktivitas tenaga kerja**

Diketahui nilai  $t$  hitung variabel gaji  $5,846$  lebih besar daripada  $t$  tabel  $1,662$ , serta nilai signifikansi  $0,028$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji dengan produktivitas tenaga kerja. Manusia bekerja untuk mendapatkan imbalan dari perusahaan yang disebut gaji. Besar kecilnya gaji disesuaikan dengan tanggungjawab dan juga masa kerja, gaji yang diterima oleh tenaga kerja dioergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Ketidaksesuaian gaji dengan beban kerja yang dirasakan karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan semua karyawan mempunyai pendapatan yang berbeda-beda, dapat dilihat di lapangan bahwa tenaga kerja yang menghasilkan produksi lebih banyak akan memperoleh

penghasilan yang lebih baik.

### **Pengaruh premi terhadap produktivitas tenaga kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung variabel premi  $-4,466$  lebih kecil daripada  $t$  tabel  $1,662$ , serta nilai signifikansi  $0,083$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara premi dengan produktivitas tenaga kerja. Perusahaan perkebunan mengadakan sistem premi pada karyawan panen dengan tujuan mendorong karyawan panen untuk bekerja lebih giat, sehingga hasil dari peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan. Jika pihak perusahaan perkebunan mempertimbangkan segi sosial ekonomi para karyawannya, maka premi disesuaikan dengan produktivitas kerja dari karyawan.

### **KESIMPULAN**

Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor sosial ekonomi secara keseluruhan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PT. Task Parenggean.

### **SARAN**

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan, memperbaiki, dan menyediakan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja panen, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Ucapan terima kasih sebagai apresiasi yang diberikan oleh penulis kepada pihak-pihak terkait yang terlibat lewat berbagai perannya dalam penelitian, baik dalam perizinan, konsultan, pengambilan data hingga penyelesaian naskah jurnal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (p. 104). Rineka Cipta.
- Azhar B, S. N. P. M. L. D. B. (2017). The global palm oil sector must change to save biodiversity and improve food security in the tropics. *Journal of Environmental Management*, 203(1), 457–466.
- Ferlyana, J. (2016). Pengaruh Tingkat Pemberian Asam Sulfat (H<sub>2</sub>SO<sub>4</sub>) Terhadap Mutu CPO (Crude Palm Oil) Yang Dihasilkan Melalui Proses Pemurnian Degumming. *Universitas Andalas*, 85–89.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- Siti, S. L. F. (2014). faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk di PTP Nusantara IV. *Garuda Kemdikbud*, 2(3).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (p. 93). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (p. 275). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (p. 183). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (p. 184). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (p. 127). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (p. 99). Alfabeta.