

PENGARUH KARAKTERISTIK KARYAWAN PANEN TERHADAP PRODUKTIVITAS PANEN DI PT. BERAU KARETINDO LESTARI

THE EFFECT OF HARVEST WORKFORCE CHARACTERISTICS ON HARVEST PRODUCTIVITY AT PT. BERAU KARETINDO LESTARI

Dwi Krismantoro¹, Wartomo¹, Budi Winarni*

¹Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, Kampus Gunung Panjang, Jl. Samratulangi,
Samarinda, Indonesia

***corresponding email: bwinarni14@gmail.com**

ABSTRACT

Good management of palm oil harvesters can reduce labor error rate during harvest, increasing work productivity, while also facilitate the achievement of company goals. This research aims to determine the effect of workforce characteristics, namely age, length of work and education on the productivity of palm oil harvest, as well as to determine whether harvest productivity is in accordance with company targets. The results of this research are expected to provide input for companies regarding the productivity of palm oil harvest and also as a reference for recruiting harvesters. Data analysis method used in this research is multiple linear regression. Result is determined using census method, as the sample is less than 100 people with the number of respondents reached 52 people. Based on the research results, it was indicated that length of work, age and education do not affect the productivity of harvesters at Long Ayan Estate PT. Berau Karetindo Lestari. The average labor productivity of harvesters reached 281.06 bunches/weekdays; thus, the workforce was able to achieve the target set by the company of 175 bunches/weekdays.

Keywords: Age, Education, Length of Work, Palm Oil, Productivity.

PENDAHULUAN

Perkebunan kelapa sawit memiliki karakteristik padat karya dengan persediaan tenaga kerja yang melimpah dengan keahlian yang cukup dan merupakan faktor yang sangat menentukan untuk tercapainya skala bisnis perkebunan kelapa sawit (Pahan, 2012).

Peran sumber daya manusia tentunya sangat diperlukan agar tercapai hasil yang diharapkan, yaitu peranan dari sumber daya tenaga kerja karyawan. Sumber daya manusia yang mampu memiliki tingkat produktivitas yang baik, tentu akan meningkatkan taraf hidup. (Setiowati, 2007). Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu, sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim

kerja, sarana produksi, teknologi serta kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2016).

Salah satu unsur penunjang produktivitas adalah tingkat umur tenaga kerja. Umur produktif 15-50 tahun adalah umur bekerja yang dapat dengan mudah mengenal lingkungan kerja dan cepat menguasai pekerjaan yang diberikan. Berbeda dengan umur pekerja di atas 50 tahun tentunya tingkat produktif dan kemampuan dalam bekerja sudah berkurang (Imran, 2017).

Pengalaman kerja yang memadai dapat menunjukkan tingkat penguasaan tenaga kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga dapat dikatakan ahli pada bidangnya masing-masing. Berbeda dengan pekerja yang kurang pengalaman kerja, akan sulit untuk beradaptasi dengan suasana kerja yang baru, kemudian cenderung kaku dalam menyelesaikan pekerjaan (Imran, 2017).

Pendidikan seseorang dalam bekerja merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan agar bisa mengarahkan perusahaan pada tujuan yang diharapkan (Notoatmodjo, 2003).

PT. Berau Karetindo Lestari adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang perkebunan, yang telah berpengalaman dalam mengembangkan kelapa sawit di Kalimantan Timur. PT. Berau Karetindo Lestari terbagi menjadi dua estate, yaitu Estate Long Ayan dan Estate Malinau, dengan tahun tanam 2014 (Estate Long Ayan) dan 2018 (Estate Malinau). Penelitian ini dilakukan di Estate Long Ayan karena memiliki tanaman kelapa sawit yang sudah berproduksi.

Penelitian ini dibatasi pada karakteristik karyawan panen meliputi umur, lama kerja dan pendidikan di Estate Long Ayan PT. Berau Karetindo Lestari.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh karakteristik karyawan panen meliputi umur, lama kerja dan pendidikan terhadap produktivitas panen kelapa sawit dan untuk mengetahui nilai produktivitas pemanen.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan tentang produktivitas karyawan panen kelapa sawit dan sebagai bahan referensi perekrutan karyawan panen.

METODOLOGI

Alat yang digunakan adalah alat tulis, handphone, laptop, aplikasi Microsoft Excel, Word dan SPSS. Objek penelitian ini yaitu karyawan panen kelapa sawit.

Teknik Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian (Iqbal, 2002). Untuk menentukan jumlah responden digunakan pengambilan sensus. Menurut Arikunto (2013) apabila keseluruhan sampel tidak mencapai 100 orang, maka diambil secara keseluruhan, dan jika keseluruhan

sampel melebihi 100 orang, dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari keseluruhan sampel. Dalam penelitian ini dilakukan pengambilan responden secara keseluruhan sebanyak 52 orang responden dalam satu estate di Estate Long Ayan PT. Berau Karetindo Lestari.

Analisis Data

Untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel maka digunakan perhitungan analisis regresi linear berganda. Analisa regresi berganda ini berguna untuk memberikan hasil yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan dari variabel yang diteliti. Regresi linear berganda melibatkan lebih dari dua variabel, yaitu variabel terikat (Y) dan lebih dari dua variabel bebas (X).

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel terikat (Y) dengan model regresi:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : variabel terikat (produktivitas)
 β_0 : konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: koefisien regresi
e : standar eror
 X_1 : variabel bebas (umur)
 X_2 : variabel bebas (lama kerja)
 X_3 : variabel bebas (pendidikan)

2. Uji F (Simultan)

Penggunaan Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dapat disimpulkan variabel bebas secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat. Taraf kesalahan X_1 , X_2 , X_3 yang digunakan adalah 5% atau 0,05%. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

3. Uji t (Parsial)

Uji t untuk mengetahui bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Apabila t_{hitung}

$< t_{tabel}$ dapat disimpulkan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan nilai signifikan (Sig):

- a. Jika nilai signifikan (Sig) $< 0,05$ dapat dikatakan terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai signifikan (Sig) $> 0,05$ dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

4. Produktivitas

Pengukuran produktivitas kerja menggunakan rumus sebagai berikut (Wignjosoebroto, 2003):

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{jumlah} \frac{\text{produk}}{\text{output}}}{\text{waktu input}} = \frac{o \text{ (janjang)}}{w \text{ (waktu)}}$$

Keterangan:

P : produktivitas (janjang/HK)

O : jumlah janjang yang dihasilkan satu hari kerja (janjang)

W : jumlah waktu yang diperlukan untuk memanen dalam satu hari kerja (HK)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Karyawan Panen

Penelitian ini mengambil responden 100%, yaitu sebanyak 52 orang karyawan panen dengan distribusi sebagai berikut:

a. Umur

Pengelompokan umur karyawan panen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Panen Berdasarkan Umur

Kelas Usia/umur	Jumlah	Persentase (%)
20-29	20	38%
30-39	18	35%
40-50	14	27%
Total	52	100%

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa umur karyawan panen berkisar antara 20-50 tahun, dimana pada kisaran umur tersebut merupakan usia produktif karyawan dalam bekerja. Menurut Suparmoko (2002), tenaga kerja yaitu orang yang berada pada usia 15-64 tahun. Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) atau 16-64 tahun dan secara potensial dapat bekerja dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Sedarmayanti, 2016). Karyawan pada umur 20-29 tahun (38%) adalah umur yang mendominasi. Hal ini disebabkan banyak tersedia pekerja dengan umur muda dan rata-rata pekerja merupakan pendatang dari luar.

b. Lama Kerja

Pengelompokan lama kerja karyawan panen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Jumlah Karyawan Panen Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<1 tahun	14	27%
1-10 tahun	28	54%
>10 tahun	10	19%
Total	52	100%

Dari hasil penelitian lama kerja karyawan panen didominasi oleh lama kerja 1-10 tahun (54%). Menurut Van den ban dan Hawkins (1999), banyaknya pengalaman dalam bekerja memberikan tenaga kerja keahlian dan mendorong tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan pengamatan di lapangan rata-rata karyawan dari awal bekerja tidak pernah memilih atau mencari pekerjaan baru selain menjadi karyawan panen dan kebanyakan adalah perantau yang ikut dengan keluarga dan saudara langsung bekerja di perkebunan kelapa sawit. Selain itu, yang

membuat karyawan panen bisa bertahan bekerja sebagai pemanen dengan lama kerja yang bertahun-tahun karena pendapatan atau gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan.

c. Pendidikan

Pengelompokan pendidikan karyawan panen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Jumlah Karyawan Panen Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	(%)
Tidak Lulus SD	6	12%
Lulus SD-SMP	33	63%
Lulus SMA- P.Tinggi	13	25%
Total	52	100%

Dari hasil penelitian dilihat dari pendidikan karyawan didominasi oleh yang berpendidikan SD-SMP (63%), dimana tingkat pendidikan tersebut masih tergolong rendah.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan dengan karyawan panen bahwa rata-rata karyawan tidak ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi disebabkan kecilnya pendapatan orang tua sehingga tidak melanjutkan pendidikan dan memilih untuk bekerja dan membantu orang tua memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu banyak karyawan tidak melanjutkan pendidikan dikarenakan banyak yang beranggapan lebih baik bekerja mencari uang daripada sekolah, yang nantinya belum tentu jadi pegawai, untuk apa sekolah tinggi kalau akhirnya hanya bekerja serabutan. Menurut Sumarsono (2003), seseorang yang berpendidikan tinggi, memiliki pengetahuan yang banyak sehingga lebih mengerti tentang cara meningkatkan produktivitas, kesadaran tentang pentingnya produktivitas dapat mendorong

karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

2. Pengaruh Karakteristik Kayawan Panen terhadap Produktivitas

Tabel 4. Hasil Analisa Regresi

Model	Coefficients ^a		
	T hitung	T tabel	Sig
(Constant)	6.789	2.01063	0
UMUR (X1)	0.861	2.01063	0.394
LAMA KERJA (X2)	0.149	2.01063	0.882
PENDIDIKAN (X3)	1.122	2.01063	0.267

Dari tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = 241,123 + 0,832X_1 + 0,021X_2 + 3,086X_3$$

Interprestasi:

- Nilai (konstanta) = 241,123 menunjukkan bahwa jika Umur, Lama Kerja dan Pendidikan bernilai 0, maka variabel produktivitas memiliki nilai sebesar 241,123.
- b_1 merupakan koefisien regresi dari Umur dengan nilai sebesar 0,832, artinya jika setiap adanya peningkatan nilai variabel umur 1, maka akan meningkatkan nilai variabel produktivitas sebesar 0,832.
- b_2 merupakan koefisien regresi dari Lama Kerja dengan nilai sebesar 0,021, artinya jika setiap adanya peningkatan nilai variabel lama kerja 1, maka akan meningkatkan nilai variabel produktivitas sebesar 0,021.
- b_3 merupakan koefisien regresi dari Pendidikan dengan nilai sebesar 3,086, artinya jika setiap adanya peningkatan nilai variabel pendidikan 1, maka akan meningkatkan nilai variabel produktivitas sebesar 3,086.

a. Umur (X1) terhadap produktivitas (Y)

Berdasarkan dari hasil pengujian data yang diolah melalui aplikasi SPSS, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel umur (X1) terhadap produktivitas pemanen (Y), sesuai dengan hasil uji t pada Tabel 4 untuk

variabel umur (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,861 dengan nilai signifikan 0,394, artinya dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} 0,861 < t_{tabel} 2,01063 dengan nilai signifikan 0,394 > 0,05 jadi secara individual variabel umur (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pemanen (Y). Artinya, pemanen berusia muda atau tua tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas, karena rata-rata umur pemanen masuk dalam standar produktif kerja. Hal ini juga dipengaruhi jenis pekerjaan yang tidak membutuhkan keterampilan khusus. Pekerjaan pemanen kelapa sawit adalah pekerjaan yang mengutamakan kesehatan fisik, jika kesehatan pemanen menurun maka pekerjaan pemanen akan tidak berjalan dengan baik sehingga produktivitas menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bindrianes dkk. (2017), yaitu faktor umur pemanen tidak berpengaruh nyata, karena kegiatan pemanen kelapa sawit merupakan pekerjaan yang mengutamakan tenaga fisik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilyanti (2017), menyatakan faktor usia tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

b. Lama Kerja (X2) terhadap produktivitas (Y)

Berdasarkan dari hasil pengujian data yang diolah melalui aplikasi SPSS, menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lama kerja (X2) terhadap produktivitas pemanen (Y). Dari hasil uji t pada Tabel 4 untuk variabel lama kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,149 dengan nilai signifikan 0,882 artinya dapat disimpulkan bahwa t_{hitung}

0,149 < t_{tabel} 2,01063 dengan nilai signifikan 0,882 > 0,05, jadi secara individual variabel lama kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pemanen (Y).

Beberapa karyawan memiliki lama kerja yang cukup lama ternyata belum tentu karyawan tersebut memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, dan begitu juga sebaliknya. Karyawan yang memiliki lama kerja yang belum lama atau baru bekerja kemungkinan bisa memiliki produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lebih lama bekerja. Menurut Amron (2015) semakin lama masa kerja seseorang seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat, tetapi yang terjadi sebaliknya, yaitu semakin lama seseorang bekerja, produktivitas kerjanya semakin menurun, disebabkan oleh kejenuhan dan tidak adanya peningkatan jabatan tenaga kerja yang berprestasi. Dalam hal ini perusahaan memiliki kebijakan untuk memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki kerja yang baik tanpa memandang berapa lama karyawan tersebut bekerja.

c. Pendidikan (X3) terhadap produktivitas (Y)

Berdasarkan dari hasil pengujian data yang diolah melalui aplikasi SPSS, menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan (X3) terhadap produktivitas pemanen (Y) sesuai dengan hasil uji t. Pada Tabel 4 untuk variabel pendidikan (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,122 dengan nilai signifikan 0,267, artinya dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} 1,122 < t_{tabel} 2,01063 dengan nilai signifikan 0,267 > 0,05 jadi secara individual variabel pendidikan (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pemanen (Y). Hal ini terjadi karena dari hasil pengamatan di lapangan bahwa tinggi atau rendahnya pendidikan tidak mempengaruhi

banyak atau sedikitnya produktivitas yang diperoleh oleh setiap pemanen. Pada penerimaan karyawan panen berdasarkan pendidikan tidak terlalu diperhatikan di PT. Berau Karetindo Lestari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jumliati (2016), pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, karena faktor pendidikan tidak memberikan pengaruh bagi pekerja dalam melakukan pekerjaan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Bindrianes dkk. (2017), pendidikan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas pemanen, karena untuk pekerja lapang seperti tenaga kerja panen, produktivitas tidak dipengaruhi oleh pendidikan yang telah diselesaikan.

3. Produktivitas Hubungan dengan Target Perusahaan

Rata-rata hasil panen di Estate Long Ayan PT. Berau Karetindo Lestari sebanyak 294,9 janjang/HK dan sudah melebihi target atau basis tugas yang ditetapkan perusahaan, yaitu 175 janjang/HK.

Berdasarkan hasil dari penelitian, produktivitas kerja karyawan panen mampu melebihi target produksi. Artinya dalam memanen buah setiap harinya karyawan panen memanen buah lebih dari 175 janjang. Karyawan panen mampu melebihi target panen yang diberikan kepada setiap pemanen, sehingga mendapat premi dari perusahaan. Premi adalah bonus bayaran yang akan diberikan kepada pekerja apabila melebihi target tugas yang diberikan (Ghani, 2003).

Produktivitas tenaga kerja lebih besar dari target karena rata-rata pemanen adalah karyawan harian lepas (KHL), sehingga inilah yang membuat pemanen bekerja melebihi target untuk mendapatkan hasil yang banyak.

KESIMPULAN

1. Karakteristik karyawan panen presentasi terbesar pada umur 20-29 tahun (38%), lama kerja 1-10 tahun (54%) dan pendidikan lulus SD-SMP (63%).
2. Faktor umur, lama kerja dan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan panen.
3. Rata-rata produktivitas pemanen di Estate Long Ayan PT. Berau Karetindo Lestari yang dicapai adalah 294,9 janjang/HK, dengan demikian karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan dan bahkan lebih banyak dari target yaitu 175 janjang/HK.

DAFTAR PUSTAKA

- Amron, T.I. (2015). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja (studi kasus: PT. Oasis Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 1(2), 68-72. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bindrianes, S, Kemala, N, Busyra, R. K. (2017). Produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada unit usaha Batanghari di PTPN VI Jambi. *Jurnal Agrica*, 10 (2), 74-85. <https://doi.org/10.31289/agrica.v10i2.1094>
- Ghani, M.A. (2003). *Sumber daya manusia perkebunan dalam perspektif*. Jakarta: Ghalia.
- Iqbal, M. (2002). *Pokok-pokok materi metode penelitian dan aplikasinya*. Jakarta: Ghalia.

- Jumliati. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri roti maros di Kabupaten Maros. Universitas Negeri Makasar.
- Notoatmodjo, S. (2003). Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pahan, I. (2012). Panduan lengkap kelapa sawit manajemen agribisnis dari hulu hingga hilir. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Sedarmayanti, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiowati. (2007). Faktor-faktor yang berhubungan dengan prodktivitas dan kontribusi penghasilan tenaga kerja wanita pemetik teh di PTP. Nusantara VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. Skripsi. Fakultas Pertanian, Universitas Bengkulu.
- Sumarsono, S. (2009). Teori dan kebijakan publik ekonomi sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparmoko, M. (2002). Ekonomi publik, untuk keuangan dan pembangunan daerah. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2):187-198. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.440>.
- Van den ban, A.W dan Hawkwins, H. (1999). *Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Wignjosoebroto, S. (2003). *Agronomi, studi gerak dan waktu, teknik analisis untuk pengukuran produktivitas kerja*. Yogyakarta: Guna Widya.