

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara agraris karena memiliki sumber daya alam yang melimpah dan sebagian besar penduduknya bekerja di sektor pertanian. Salah satu subsektor pertanian yang memegang peranan penting dalam perekonomian nasional adalah perkebunan. Seiring perkembangan zaman, sektor pertanian tidak hanya berguna untuk memenuhi kebutuhan pangan, tetapi berperan juga sebagai bahan baku agroindustri, peningkatan ekspor dan devisa negara, penyediaan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha. Pertanian mempunyai kontribusi penting terhadap perekonomian di Indonesia, yaitu kontribusi produk dalam sumbangannya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan sebagai sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja. Pada tahun 2019 sektor pertanian memberikan kontribusi sebesar 23,18 persen terhadap PDB Nasional dan menyerap 40.164.626 orang atau sekitar 35,05 persen tenaga kerja di Indonesia (Badan Pusat Statistik Nasional, 2020). Dengan kontribusi tersebut menjadikan sektor pertanian sebagai sektor utama perekonomian di Indonesia, sehingga pembangunan sektor pertanian perlu menjadi prioritas.

Provinsi Riau merupakan salah satu provinsi yang di dominasi dengan sektor pertanian di Indonesia. Sektor pertanian di Provinsi Riau memberikan kontribusi terbesar terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), walaupun kontribusi tersebut cenderung mengalami penurunan selama beberapa tahun terakhir, seperti dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1. 1. Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Riau menurut Lapangan Usaha atas Dasar Harga Konstan tahun 2017-2019 (Juta Rupiah)**

No	Lapangan Usaha	2017	2018	2019
1	Pertanian, peternakan,	165.988.017	169.702.742	177.353.446

	kehutanan, dan perikanan	(23,55%)	(22,46%)	(23,18%)
2	Pertambangan dan Penggalian	182.685.670 (25,92%)	210.105.119 (27,81%)	185.444.600 (24,23%)
3	Industri Pengolahan	178.660.845	185.170.748	194.795.065
4	Pengadaan Listrik dan Gas	442.426 (0,06%)	66.920 (0,06%)	548.018 (0,07%)
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	80.954 (0,01%)	80.991 (0,01%)	83.226 (0,01%)
6	Konstruksi	61.696.535 (8,75%)	66.920.494 (8,86%)	72.673.622 (9,50%)
7	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	69.033.799 (9,80%)	74.068.452 (9,80%)	82.091.203 (10,73%)
8	Transportasi dan Pergudangan	6.062.010 (0,86%)	6.448.654 (0,85%)	6.905.578 (0,90%)
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	3.816.223 (0,54%)	4.059.889 (0,54%)	4.201.800 (0,55%)
10	Informasi dan Komunikasi	4.753.081 (0,67%)	5.105.781 (0,68%)	5.715.351 (0,75%)
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	6.254.328 (0,89%)	6.790.178 (0,90%)	6.916.928 (0,90%)
12	Real Estat	6.085.292 (0,86%)	6.396.204 (0,85%)	6.872.158 (0,90%)
13	Jasa Perusahaan	38.027 (0,01%)	41.825 (0,01%)	46.392 (0,01%)
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	10.665.028 (1,51%)	10.939.247 (1,45%)	11.402.505 (1,49%)
15	Jasa Pendidikan	3.647.670 (0,52%)	3.870.977 (0,51%)	4.223.130 (0,55%)
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1.314.853 (0,19%)	1.417.903 (0,19%)	1.636.732 (0,21%)
17	Jasa lainnya	3.480.268 (0,49%)	3.848.892 (0,51%)	4.288.543 (0,56%)
	PDRB	704.705.027 (100%)	755.435.017 (100%)	765.198.299 (100%)

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2020

: Share atau sumbangan terhadap PDRB Provinsi Riau

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa kontribusi sektor pertanian terhadap PDRB Provinsi Riau tetap berada pada kisaran lebih besar dari 22 persen selama periode 2017 – 2019. Kontribusi demikian merupakan total kontribusi dari semua subsektor pertanian, yaitu subsektor tanaman pangan, tanaman hortikultura, subsektor perkebunan, subsektor perikanan, subsektor peternakan, dan subsektor kehutanan.

Perkebunan adalah kegiatan mengusahakan tanaman tertentu, baik tanaman semusim atau tahunan, pada tanah atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan hasil tanaman, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen, untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha dan masyarakat. Provinsi Riau memiliki beberapa komoditas perkebunan, yaitu kelapa sawit, kelapa, karet, tebu. Salah satu komoditas yang sangat mendukung sektor perkebunan adalah kelapa sawit dan dari beberapa komoditas perkebunan tersebut, tanaman kelapa sawit memiliki luas tanam terluas di Provinsi Riau (BPS Provinsi Riau, 2014).

Perkebunan kelapa sawit di Riau terdiri dari perkebunan rakyat, perkebunan swasta dan perkebunan milik pemerintah. Salah satu perkebunan kelapa sawit milik pemerintah adalah PT Perkebunan Nusantara V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora yang berada di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora merupakan perusahaan berskala nasional, sehingga dalam memproduksi hasil perkebunannya, tidak hanya menggunakan banyak sarana produksi, seperti pupuk, pestisida, tenaga kerja dan lainnya, tetapi sudah memiliki manajemen yang mengatur sistem produksi kelapa sawit, termasuk juga dalam hal penggunaan tenaga kerja. Perusahaan selalu berusaha mendorong produktivitas tenaga kerja untuk mencapai target yang ditetapkan. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari suatu tenaga kerja manusia, mesin atau faktor produksi lainnya, dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga tersebut dalam proses produksi (Sumarsono, 2009).

Dalam beberapa tahun terakhir produksi kelapa sawit di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora mengalami penurunan, karena adanya penurunan produktivitas tenaga kerja pemanen. Perkembangan produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

**Tabel 1. 2 Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di PTPN V Unit Kelapa Sawit Tamora 2017-2019**

<b>Keterangan</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Luas lahan perkebunan (ha)	2.214	2.214	2.214
Jumlah tenaga kerja pemanen (orang)	82	82	82
Produksi (ton TBS/thn)	24.746	18.752	16.024
Target produksi kelapa sawit (ton TBS/thn)	23.802	23.930	23.354
Produktivitas tenaga kerja pemanen (ton/hari)	1,01	0,76	0,65
Target produktivitas tenaga kerja pemanen (ton/hari)	0,97	0,97	0,95

*Sumber : Profil PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora, 2019*

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada tahun 2017 - 2019 mengalami penurunan secara signifikan dan pada tahun 2018 dan 2019 berada di bawah target produktivitas tenaga kerja yang ditetapkan oleh PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora. Produktivitas paling rendah terjadi pada tahun 2019, yaitu sebesar 0,65 ton per hari, padahal targetnya adalah 0,95 ton per hari. Produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka hasil panen kelapa sawit juga rendah, sehingga penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Perkebunan Nusantara V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora. Perusahaan memberikan perlakuan tertentu kepada tenaga kerja pemanen untuk mendorong produktivitas kerja, seperti pendidikan dan pelatihan kerja, kesehatan, gaji dan pemberian insentif, serta motivasi dari perusahaan kepada pekerja. Bentuk, cara dan periode pemberian atau pelaksanaan, serta pertimbangan-pertimbangan seperti umur dan masa kerja yang menjadi acuan perusahaan untuk mengatur produktivitas tenaga kerja yang ada di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora (PT Perkebunan Nusantara VII, 2010).

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan, perlu untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen dan tingkat kesejahteraan keluarga (Studi Kasus PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau).

## **1.2. Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari uraian pada latar belakang maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang dapat diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora?
2. Bagaimana pengaruh faktor sosial ekonomi (umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja dan premi) secara parsial dan simultan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora?
3. Bagaimana tingkat kesejahteraan keluarga tenaga kerja pemanen di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora?

## **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora.
2. Untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja dan premi terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora.

3. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan keluarga tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora.

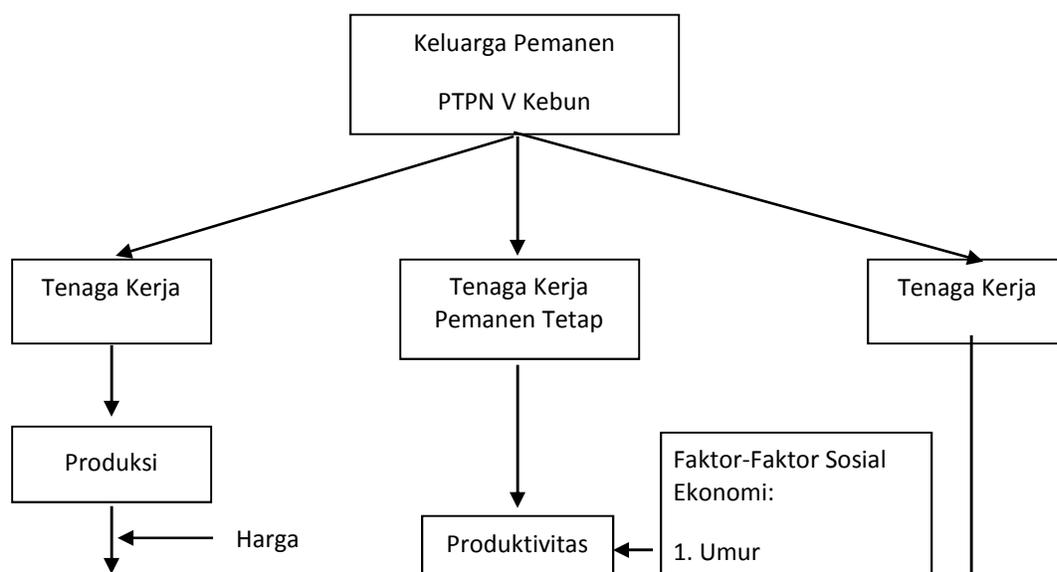
### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian adalah :

1. Sebagai masukan bagi perusahaan perkebunan setempat untuk mengatur dan memperbaiki serta meningkatkan produktivitas kerja pemanen.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai pembanding atau referensi.

### 1.4. Kerangka Pemikiran

Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial ekonomi seperti umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja dan pendapatan. Dari faktor sosial ekonomi tersebut akan dilihat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dan tingkat pendapatan karyawan pemanen kelapa sawit. Selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier berganda, sehingga dapat diketahui pengaruh dari setiap faktor sosial ekonomi tersebut terhadap produktivitas kerja dan tingkat pendapatan karyawan pemanen. Pendapatan keluarga diperoleh dari pendapatan tenaga kerja sebagai pemanen, pendapatan dari sektor pertanian dan non pertanian. Pendapatan keluarga akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan petani. Secara skematis, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. 1. Bagan Alir Kerangka Pemikiran Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen dan Tingkat Kesejahteraan Keluarga (Studi Kasus : PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau)**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teoritis**

Sebuah bentuk dari buah pemikiran yang didasarkan dari berbagai macam-macam bentuk dari teori yang ada sebagian sebuah bentuk dari landasan untuk melakukan sebuah dan satu hal.

##### **2.1.1 Proses Produksi**

Produksi adalah suatu proses mengubah input menjadi output sehingga nilai barang tersebut bertambah. Input adalah barang atau jasa yang diperlukan dalam proses produksi, dan output adalah barang atau jasa yang dihasilkan dari suatu proses produksi. Jadi produksi tidak

harus berarti suatu proses mengubah barang yang berwujud menjadi barang lain. Dalam analisis faktor produksi, hubungan input atau output biasanya ditunjukkan dalam bentuk hubungan fungsi sebagai berikut:  $Y = F(X_1, X_2, X_3, X_4 \text{ dan } X_n)$ ; dalam hal ini  $Y$  = hasil produksi atau variabel yang dipengaruhi, dan  $X$  = faktor produksi atau variabel yang mempengaruhi. Berdasarkan persamaan dapat dilihat bahwa besar kecilnya produksi sangat tergantung dari peranan  $X_1$  sampai  $X_n$  dan faktor-faktor lain yang tidak ada dalam persamaan (Daniel, 2004).

### **2.1.2 Faktor Produksi**

Faktor produksi adalah *input* pada proses produksi seperti tenaga kerja, modal dan bahan-bahan lainnya. Menurut Soekartawi (2002) faktor produksi adalah semua korbanan yang diberikan pada tanaman agar tanaman tersebut mampu tumbuh dan menghasilkan dengan baik. Dalam berbagai literatur, faktor produksi dikenal pula dengan istilah *input*, *production factor* dan korbanan produksi. Faktor produksi sangat menentukan besar atau kecilnya produksi yang diperoleh. Berbagai pengalaman menunjukkan bahwa faktor produksi lahan, modal untuk membeli bibit, pupuk, dan obat-obatan, tenaga kerja, serta aspek manajemen adalah faktor produksi yang terpenting diantara faktor produksi yang lain.

Mubyarto (2001) mengatakan suatu fungsi produksi akan berfungsi ketika terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produksi (output). Dalam sektor pertanian terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produksi (output) yaitu sebagai berikut :

#### **a. Lahan**

Lahan sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan pabriknya hasil pertanian yang mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap produksi. Besar kecilnya produksi dari usahatani antara lain dipengaruhi oleh luas sempitnya lahan yang digunakan. Setiap penambahan luas lahan dengan teknik budidaya serta intensifikasi pertanian yang baik mengakibatkan produksi akan meningkat (Mubyarto, 2001).

#### b. Bibit

Besar kecilnya produksi dipengaruhi oleh jumlah bibit yang digunakan. Untuk memperoleh hasil atau output pertanian, salah satu faktor yang menentukan adalah jumlah bibit yang digunakan dalam menghasilkan produksi pada tanaman. Semakin banyak bibit yang digunakan setiap petani, maka akan semakin besar pula tingkat produksi.

#### c. Pupuk

Untuk mendapatkan pertumbuhan dan produksi yang maksimal, tanaman memerlukan bahan makanan berupa unsur hara, baik unsur hara makro maupun unsur hara mikro. Jika tanah untuk media tumbuh tidak tersedia cukup unsur hara yang diperlukan, maka harus diberikan tambahan unsur-unsur tersebut ke dalam tanah. Ketersediaan unsur hara yang dapat diserap oleh tanaman merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produksi tanaman, hal ini dapat berpengaruh bila dosis yang diberikan tepat. Pemupukan tanaman perlu dilakukan untuk menyediakan zat hara bagi tanaman. Zat hara yang dibutuhkan dalam jumlah banyak (makro) terdiri dari nitrogen (N), fosfor (P), dan kalium (K). Zat hara tersebut dapat diperoleh dari pupuk organik dan pupuk anorganik.

#### d. Pestisida

Pestisida sangat dibutuhkan tanaman untuk mencegah serta membasmi hama dan penyakit yang menyerang. Di satu sisi pestisida dapat menguntungkan usahatani, namun disisi lain pestisida dapat merugikan petani. Pestisida menyebabkan kerugian bagi petani jika terjadi kesalahan pemakaian baik dari cara maupun komposisi. Kerugian tersebut antara lain pencemaran lingkungan, rusaknya komoditas pertanian, keracunan yang dapat berakibat kematian pada manusia dan hewan peliharaan.

#### e. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah salah satu unsur penentu dalam pelaksanaan kegiatan pertanian. Kelangkaan tenaga kerja berakibat mudurnya penanaman sehingga berpengaruh pada pertumbuhan tanaman, produktivitas, dan kualitas produk. Hal ini dikarenakan baik pada usahatani keluarga maupun perusahaan pertanian peranan tenaga kerja belum sepenuhnya dapat diatasi dengan teknologi yang menghemat tenaga (teknologi mekanis). Hal ini dikarenakan selain mahal, juga ada hal-hal tertentu yang memang tenaga kerja manusia tidak dapat digantikan (Suratiah, 2015).

Kebutuhan tenaga kerja dapat diketahui dengan menghitung setiap kegiatan masing-masing komoditas yang diusahakan, kemudian dijumlah untuk seluruh usahatani. Kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jumlah tenaga kerja keluarga yang tersedia dibandingkan dengan kebutuhannya. Berdasarkan perhitungan maka apabila terjadi kekurangan maka untuk memenuhinya dapat berasal dari tenaga luar keluarganya. Adapun satuan yang sering dipakai dalam perhitungan kebutuhan tenaga kerja adalah *man days* atau HKO (Hari Kerja Orang) dan JKO (Jam Kerja Orang).

#### **2.1.3 Biaya Produksi**

Menurut Soekartawi (2002) biaya produksi diklasifikasikan menjadi dua yaitu biaya tetap (*fixed cost*) dan biaya tidak tetap (*variable cost*). Biaya tetap umumnya relatif tetap jumlahnya dan terus dikeluarkan walaupun produksi yang diperoleh banyak atau sedikit. Jadi besarnya biaya ini tidak tergantung pada besar kecilnya produksi yang diperoleh, sedangkan biaya variabel dipengaruhi oleh besar kecilnya produksi yang diperolehnya, yang termasuk biaya tetap adalah sewa tanah, pajak, alat-alat pertanian, iuran irigasi, dan lainnya. Biaya tetap dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$FC = \sum_{i=1}^n X.P_x$$

Dimana :

FC = *Fixed Cost* (Biaya tetap)

X = Jumlah fisik dari input yang membentuk biaya tetap

P<sub>x</sub> = Hasil input

n = Macam input

Menurut Soekartawi (2002) biaya variabel terdiri dari biaya sarana produksi, biaya tenaga kerja, biaya panen, biaya angkutan dan biaya lainnya yang dipengaruhi oleh besar kecilnya volume produksi. Cara menghitung biaya variabel adalah :

$$VC = \sum_{i=1}^n B_v$$

Dimana :

VC = *Variable Cost* (biaya variabel)

B<sub>v</sub> = Biaya variabel total

n = Banyak kegiatan

Menurut Soekartawi (2002) total biaya adalah penjumlahan biaya variabel dengan biaya tetap secara matematis dapat dituliskan sebagai berikut:

$$TC = FC + VC$$

Keterangan:

TC = *Total Cost* (Total biaya)

FC = *Fixed Cost* (Biaya tetap)

VC = *Variable Cost* (Biaya variabel)

#### 2.1.4 Penerimaan dan Pendapatan

Penerimaan merupakan nilai produksi atau bisa juga disebut pendapatan kotor. Pendapatan kotor (*gross income*) didefinisikan sebagai nilai produk total dalam jangka waktu tertentu, baik yang dijual maupun tidak dijual. Dalam menaksir pendapatan kotor, semua komponen produk yang tidak dijual harus dinilai berdasarkan harga pasar. Pengeluaran total (*total expenses*) didefinisikan sebagai nilai semua masukan yang habis terpakai atau dikeluarkan di dalam produksi. Pendapatan bersih (*net income*) adalah selisih antara pendapatan kotor dan pengeluaran total.

Menurut Soekartawi (2002) penerimaan diperoleh dengan mengalikan total produksi dengan harga jual atau ditulis sebagai berikut:

$$TR = Y \cdot P_y$$

Keterangan:

TR = *Total Revenue* (Penerimaan total)

Y = *Yield* (Produksi)

$P_y$  = *Price* (Harga Output)

Menurut Soekartawi (2002), pendapatan bersih diperoleh dengan cara mengurangi keseluruhan penerimaan dengan biaya atau dirumuskan :

$$Pd = TR - TC$$

Keterangan:

Pd = Pendapatan bersih

TR = *Total Revenue* (Total penerimaan)

TC = *Total Cost* (Total biaya)

### 2.1.5 Panen dan Tenaga Kerja Panen

Setelah buah matang, maka dilakukan pemanenan kelapa sawit. Pelaksanaan kegiatan panen kelapa sawit terdiri dari: (Fauzi, 2004).

#### 1. Persiapan alat panen

Persiapan alat panen dilakukan untuk mempermudah kegiatan panen. Alat-alat panen yang digunakan adalah chissel, kapak, eggrek, ganju, pikulan buah/ angkong, karung, ember ukuran 8 kg, dan tali. Ketentuan penggunaan alat-alat tersebut adalah :

- a. Chisel, kapak dan eggrek
- b. Chisel dan kapak digunakan untuk pemanenan tanaman muda s/d tanaman menghasilkan (TM), sedangkan eggrek dan kapak untuk tanaman dewasa atau tua.
- c. Ganju, pikulan buah (angkong), dan tali
- d. Ganju digunakan untuk mengangkat buah, pikulan buah (angkong) untuk mengangkut buah, dan tali untuk mengikat buah.
- e. Ember 8 kg dan karung
- f. Ember digunakan untuk mengutip brondolan yang jatuh dan berserakan saat panen dan karung untuk menampung brondolan di tempat pengumpulan hasil (TPH).

#### 2. Sistem panen

Sistem panen yang digunakan dalam pemanenan kelapa sawit adalah hanca giring, hanca tetap dan hanca giring tetap. Hanca adalah areal yang sudah ditetapkan untuk suatu jenis pekerjaan. Ketiga sistem panen tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Hanca giring

Kelebihan sistem hanca giring adalah hanca ditentukan langsung oleh mandor setiap harinya. Buah yang dipanen dapat cepat dibawa keluar dari kebun dan tidak menyulitkan pengangkutan, karena pada sistem ini, buah yang dipanen berurutan, yaitu satu lorong dikerjakan oleh satu pemanen, sehingga pengambilan buah juga dapat berurutan, dan mengefisiensikan biaya bahan bakar minyak untuk armada pengangkutan. Kelemahannya ada kecenderungan pemanen akan memilih buah yang mudah dipanen, sehingga ada tandan buah atau brondolan yang tertinggal.

b. Hanca tetap

Pada sistem ini, pemanen diberi hanca dengan luas tertentu dan tidak berpindah-pindah. Hal tersebut menjamin diperolehnya tandan buah segar (TBS) dengan kematangan yang optimal, sehingga rendemen minyak yang dihasilkan tinggi. Kelemahan sistem ini adalah buah lebih lambat dibawa keluar dari kebun, sehingga lambat juga sampai ke pabrik (Pahan, 2010).

c. Hanca giring tetap

Sistem panen hanca giring tetap adalah gabungan dari hanca giring dan hanca tetap. Pada sistem panen ini pemanen diberikan hanca dengan luas tertentu dan juga dilakukan perpindahan hanca dengan digiring oleh mandor, sehingga dalam pelaksanaan panen kelapa sawit memperoleh rendemen yang baik dan buah juga cepat keluar dari kebun kelapa sawit.

### 3. Rotasi Panen

Rotasi panen adalah putaran waktu panen kelapa sawit, antara panen yang terakhir dilaksanakan dengan panen selanjutnya pada tempat yang sama. Penentuan rotasi panen kelapa sawit dipengaruhi oleh cuaca, hari libur nasional, dan jumlah tenaga kerja. Rotasi panen yang umum digunakan untuk kelapa sawit, seperti rotasi 4/7, 5/7, 6/7 dan 7/7. Rotasi 5/7 artinya dalam suatu luasan areal tertentu, panen dilakukan selama 5 hari dari Senin – Jumat, dan pada hari Sabtu dan Minggu tidak melakukan panen. Dalam rotasi panen apabila terdapat rotasi yang lebih dari 7 hari dapat mengakibatkan meningkatnya buah yang terlalu matang (fraksi 4 dan 5) dalam suatu areal panen, sehingga brondolan akan lebih banyak dan akan meningkatkan asam lemak bebas (ALB).

### 4. Kriteria Matang Panen

Kriteria matang panen adalah persyaratan kondisi tandan yang ditetapkan untuk dipanen. Buah kelapa sawit akan matang setelah berumur 5-5,5 bulan setelah penyerbukan. Kriteria buah panen ditentukan pada saat kandungan minyak maksimal asam lemak bebas (ALB) serendah mungkin. Kriteria matang panen optimal adalah 2 (dua) brondolan jatuh per kilogram tandan. Tingkat kematangan buah adalah persentase buah luar membrondol, dan kriteria kematangan buah selengkapnya disajikan pada Tabel 2.1.

**Tabel 2. 1. Tingkat Kematangan Buah Kelapa Sawit**

<b>Fraksi</b>	<b>Jumlah Brondolan</b>	<b>Derajat Kematangan</b>
00	Tidak ada (buah berwarna hitam)	Sangat mentah
0	Satu butir brondolan s/d 12,5 % buah luar	Mentah
1	12,5-25,0 % buah luar	Kurang matang
2	25,0-50,0 % buah luar	Matang I
3	50,0-75,0 % buah luar	Matang II
4	75,0-100,0 % buah luar	Lewat Matang I
5	Buah dalam ikut membrondol	Lewat Matang II

*Sumber : Pedoman Panen Kelapa Sawit PT Perkebunan Nusantara V, 2010*

## 5. Panen

Waktu panen buah kelapa sawit sangat mempengaruhi jumlah dan mutu minyak yang dihasilkan. Waktu panen yang tepat akan menghasilkan kandungan minyak maksimal, tetapi pemanenan buah kelewat matang akan meningkatkan asam lemak bebas (ALB), sehingga dapat merugikan, karena sebagian kandungan minyaknya akan berubah menjadi ALB dan menurunkan mutu minyak. Sebaliknya, pemanenan buah yang masih mentah akan menurunkan kandungan minyak, walaupun ALB-nya rendah. Untuk memudahkan proses pemanenan, sebaiknya pelepah daun yang menyangga buah dipotong terlebih dahulu. Pelepah daun yang telah dipotong diatur rapi di tengah gawangan. Untuk mempercepat proses pengeringan serta pembusukan, maka pelepah-pelepah daun tersebut dipotong-potong menjadi 2-3 bagian. Cara pemanenan adalah tandan buah yang matang dipotong sedekat mungkin dengan pangkalnya, maksimal 2 cm. Tandan buah yang telah dipanen diletakkan teratur dipiringan dan brondolan dikumpulkan terpisah dari tandan. Kemudian tandan buah segar (TBS) dan brondolan tersebut dikumpulkan di tempat pengumpulan hasil (TPH). Tandan buah segar (TBS) hasil panen harus segera diangkut ke pabrik untuk diolah lebih lanjut. Pada buah yang tidak segera diolah, maka kandungan ALBnya semakin meningkat. Untuk menghindari hal tersebut, maka maksimal 8 (delapan) jam setelah dipanen, TBS harus segera diolah.

## 6. Pengumpulan Buah Kelapa Sawit

Ada beberapa ketentuan yang harus dilakukan oleh pemanen kelapa sawit dalam mengumpulkan buah kelapa sawit, yaitu :

- a. Tandan buah yang sudah dipanen segera dikumpulkan di tempat pengumpulan hasil (TPH) yang terdekat dan disusun rapi 5 (lima) kolom ke belakang di TPH agar mudah dihitung.
- b. Setelah selesai pengumpulan TBS dan brondolan ke TPH, tandan yang telah dibentuk huruf V diberi tanda seperti nomor pemanen, tanggal panen dan jumlah TBS yang dipanen.
- c. Setiap brondolan harus dipungut, baik yang ada di bokoran, gawangan maupun yang ada di jalan buah. Brondolan ini kemudian dimasukkan ke dalam karung ukuran 25 kg. Seperti pada tandan buah, karung ini pun diberi tanda nomor pemanen.
- d. Brondolan disusun agar tidak tertumpuk di atas tanah langsung, karena hal ini dapat meningkatkan ALB pada brondolan tersebut. Setiap tandan buah segar (TBS) yang diperoleh dicatat jumlah tandan dan brondolan yang telah dikumpulkan di TPH dari masing-masing pemanen oleh petugas muat angkut (PMA), dan dimasukkan dalam buku produksi Afdeling yang mencatat jumlah tandan dan brondolan yang dihasilkan, luas (ha) yang dipanen dan jumlah pemanen.
- e. Pengangkutan hasil panen

Pengangkutan hasil panen adalah pengangkutan TBS dari TPH menuju pabrik. Buah yang telah dipanen pada hari itu harus diangkut secepatnya pada hari itu juga ke pabrik. Hal ini bertujuan agar minyak yang dihasilkan dari buah tersebut mempunyai mutu yang baik. Untuk tercapainya tujuan ini, maka harus didukung oleh sarana jalan yang baik dan sarana angkutan yang cukup, sehingga kemungkinan buah menginap di kebun (areal) berkurang. Kebutuhan alat angkut tergantung dari jumlah angkut, kapasitas alat angkut dan jarak tempuh dari lapangan (areal) sampai ke pabrik. Tandan buah segar (TBS) yang dipanen harus diangkut sampai ke pabrik pada hari yang sama. Pelaksanaan

pengangkutan diupayakan selesai pada sore hari, karena pengangkutan pada malam hari akan menyulitkan sortasi buah. Kebutuhan kendaraan angkut buah setiap harinya dihitung berdasarkan estimasi produksi yang telah diketahui pada sore hari (sehari sebelum panen) dan realisasi pengangkutan pada hari sebelumnya. Fluktuasi produksi harian biasanya tidak jauh berbeda.

## 7. Tenaga Kerja Pemanen

Tenaga kerja panen merupakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus sebagai pemanen. Tenaga spesialis panen diharapkan dapat memanen sesuai kriteria dan meminimalisasi kehilangan hasil akibat kesalahan panen. Pada kegiatan panen biasanya dilakukan perhitungan jumlah tenaga kerja untuk luasan yang akan dipanen berdasarkan norma panen yang ditetapkan perusahaan. Contoh norma tenaga kerja panen diperusahaan adalah 0,06 hari kerja. Dengan luas lahan panen 4.875 ha, maka penghitungan kebutuhan tenaga kerja panen di perusahaan tersebut adalah:

$$\begin{aligned} \text{Kebutuhan TK} &= \text{Luas lahan} \times \text{Norma panen} \dots\dots\dots (1) \\ &= 4.875 \text{ ha} \times 0,06 \\ &= 293 \text{ orang} \end{aligned}$$

Tenaga kerja pemanen kelapa sawit di dalam suatu perusahaan dibagi menjadi 2, yaitu:

- a. Pemanen dinas, yaitu pemanen yang tetap (terdata secara formal diperusahaan). Pemanen dinas mempunyai gaji pokok, tunjangan, jaminan kesehatan dan bonus.
- b. Pemanen borong, yaitu pemanen dari pihak ketiga yang dibawah oleh kontraktor pemborong. Pemanen borong tidak menerima tunjangan, bonus, dan jaminan kesehatan seperti pemanen tetap.

### **2.1.6 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam suatu perusahaan, komponen yang sangat penting untuk mendorong produksi dan tujuan perusahaan ialah sumber daya manusia. Menurut Ardana (2012) sumber daya manusia merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dengan memanfaatkan kesempatan yang ada dan kemampuan yang ada untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami.

Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan teknis adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan, sedangkan kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengatur pelaksanaan suatu pekerjaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan, maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan teratur. Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar mencapai kemampuan potensialnya, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia (Stoner, 2006).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, maka akan mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan, baik secara teknis maupun manajerial, dan akan mendorong produktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

### **2.1.7 Teori Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Sumarsono, 2009). Dengan adanya tenaga kerja dalam perusahaan diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan tenaga kerja yang produktif dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penentuan Daerah Penelitian**

Daerah penelitian dipilih secara sengaja (*purposive*) yaitu di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora karena kebun berdekatan dengan tempat peneliti, sehingga dapat mempermudah

pengambilan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Luas kebun PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora dapat dilihat pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1. Luas Kebun PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora**

No	Afdeling	Luas (ha)
1	Afdeling III	405,24
2	Afdeling IV	914,66
3	Afdeling V	804,17

*Sumber : PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora (2020)*

### 3.2. Metode Penentuan Sampel Penelitian

#### 3.2.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini seluruh tenaga kerja tetap pemanen kelapa sawit pada PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora. Jumlah pemanen tetap sebanyak 82 orang.

#### 3.2.2. Sampel

Untuk menetapkan masing-masing sampel dari setiap afdeling ditetapkan dengan rumus:

$$n_1 = \frac{N_1 \times n}{N}$$

Keterangan :

$n_1$  = Besar sampel pada afdeling ke-i

$N_1$  = Besar populasi pada afdeling ke-i

$n$  = Besar seluruh sampel

$N$  = Besar seluruh populasi (Supranto, 2003)

PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora memiliki 3 Afdeling yaitu Afdeling III dengan jumlah karyawan pemanen sebanyak 19 orang, Afdeling IV dengan jumlah karyawan pemanen sebanyak 35 orang dan Afdeling V dengan jumlah karyawan sebanyak 28 orang,

sehingga total karyawan pemanen sebanyak 82 orang. Teknik penarikan sampel dilakukan secara *simple random sampling*, dimana dari 82 orang karyawan pemanen diambil 30 orang sebagai responden (Supriyanto dan Machfudz, 2010).

**Tabel 3.2. Jumlah Sampel Karyawan Pemanen dari Setiap Afdeling**

No	Afdeling	Jumlah Populasi (orang)	Jumlah Sampel (orang)
1	Afdeling III	19	7
2	Afdeling IV	35	13
3	Afdeling V	28	10
	Total	82	30

*Sumber : PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora (2020)*

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode angket (kuesioner) yang merupakan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Reponden menjawab pertanyaan sesuai dengan yang ada di kuesioner.

### 3.4. Metode Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah **(1)** yaitu untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora dengan mengadopsi rumus Umar (2005), sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah Hasil Panen Setelah Standar Basis (kg)}}{\text{Jumlah Hari Kerja (Bulan)}}$$

Standar pokok atau basis panen yang harus dipenuhi oleh pemanen setiap harinya di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora dapat dilihat pada Tabel 3.3.

**Tabel 3.3. Kategori Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Berdasarkan Jumlah Kilogram TBS per Bulan**

No	Produktivitas Tenaga Kerja (kg/bulan)	Kategori
1	6.660 – 19.410	Rendah
2	19.411 – 32.220	Sedang
3	32.221 – 45.000	Tinggi

Sumber : PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora (2020)

Untuk menjawab rumusan masalah (2) yaitu untuk mengetahui pengaruh faktor sosial ekonomi (umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja dan premi) terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora menggunakan analisis regresi berganda. Dalam hal ini produktivitas tenaga kerja pemanen sawit (Y) diduga fungsi dari umur pemanen ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ), jumlah tanggungan ( $X_3$ ), pengalaman kerja ( $X_4$ ) dan premi ( $X_5$ ) berpengaruh terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen sawit. Secara matematis dirumuskan dalam persamaan:

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

Dimana:

Y = Produktivitas (Kg/Bulan),

$X_1$  = Umur (Tahun),

$X_2$  = Pendidikan (Tahun),

$X_3$  = Jumlah Tanggungan (Orang),

$X_4$  = Pengalaman kerja (Tahun)

$X_5$  = Premi (Rupiah)

$b_1$ - $b_5$  = Koefisien regresi,

a = Intersep/konstanta

e = Error

Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel bebas (umur, pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, pengalaman kerja dan premi berpengaruh terhadap variabel terikat

(produktivitas), dilakukan Uji F-hitung pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Sedangkan untuk melihat signifikan masing-masing variabel bebas yang digunakan (umur, pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman kerja dan premi) berpengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas), digunakan uji t-hitung dengan tingkat signifikan 95 % (Sugiyono, 2016).

Selanjutnya dilakukan uji determinan yang bertujuan melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan (R) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ( $0 \leq R \leq 1$ ). Apabila determinasi (R) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* terhadap pengaruh variabel *dependent* semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dan bila R mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* adalah besar terhadap variabel *dependent*.

Untuk menjawab rumusan masalah (3) yaitu untuk mengetahui tingkat kesejahteraan keluarga tenaga kerja pemanen di PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora didasarkan indikator kesejahteraan menurut BPS (2015) seperti pada Tabel 7. Dalam hal ini indikator kesejahteraan hanya didasarkan pada pendapatan keluarga tenaga kerja pemanen.

**Tabel 3.4. Indikator Keluarga Sejahtera Berdasarkan Kriteria BPS**

No	Indikator Kesejahteraan	Kriteria
1	Pendapatan	Tinggi (>Rp.3.000.000,-)
		Sedang (Rp.1.500.000 - Rp.3.000.000,-)
		Rendah (<Rp.1.500.000)
2	Pengeluaran	Tinggi (>Rp.3.000.000,-)
		Sedang (Rp.1.500.000 - Rp.3.000.000,-)
		Rendah (<Rp.1.500.000,-)
3	Pendidikan	Bagus (> 60%)
		Cukup (30% - 60%)
		Kurang (< 30%)
4	Keadaan tempat tinggal	Permanen
		Semi permanen
		Non permanen

5	Fasilitas tempat tinggal	Lengkap
		Cukup
		Kurang
6	Status kepemilikan rumah	Milik sendiri
		Rumah sewa / kontrakan
		Milik orang tua / saudara

*Sumber : BPS (2015)*

### **3.5. Definisi dan Batasan Operasional**

#### **3.5.1. Definisi**

1. Perusahaan adalah sebagian penduduk yang secara eksistensial terlibat dalam proses tanam kelapa sawit dan secara otonom menetapkan keputusan atas tanaman tersebut.
2. TBS adalah tandan buah segar yang berhasil dipotong dan diangkat ke pabrik (tidak termasuk brondolan) yang dinyatakan dalam satuan janjang.
3. Produktivitas karyawan panen adalah jumlah TBS sawit yang diperoleh pemanen, diukur dari rata-rata pendapatan janjang JJG/HK.
3. Jumlah anggota keluarga karyawan perkebunan terdiri dari bapak sebagai kepala keluarga, isteri, anak, famili serta orang lain yang tinggal bersama karyawan perkebunan yang merupakan tanggungan keluarga karyawan perkebunan.
4. Jumlah hari kerja karyawan adalah lamanya waktu yang dipergunakan karyawan untuk memanen hingga mengumpulkan TBS ke tempat pemungutan hasil (hari).
5. Jumlah jam kerja karyawan adalah lamanya waktu yang dipergunakan karyawan untuk memanen hingga mengumpulkan TBS ke tempat pemungutan hasil (jam).
6. Gaji karyawan panen adalah jumlah uang dan nilai upah natura yang diterima karyawan rata-rata per hari kerja pada bulan pengamatan (Rp).
7. Umur tenaga kerja adalah umur tenaga kerja panen sampai saat penelitian dilakukan, dinyatakan dalam satuan tahun.
8. Tingkat pendidikan adalah tingkat pendidikan akhir tenaga kerja yang dinyatakan dalam status pendidikan yaitu, tidak bersekolah, SD, SMP, SMA (diukur dalam tahun). SD = 6 tahun, SMP = 9 tahun, dan SMA = 12 tahun.
9. Jumlah tanggungan adalah jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan secara finansial yang dinyatakan dalam satuan jumlah jiwa.

10. Pengalaman kerja adalah lamanya menjadi tenaga kerja mulai pertama menjadi tenaga kerja panen sampai saat penelitian dilakukan yang dinyatakan pada satuan tahun.
11. Pendapatan karyawan adalah selisih antara penerimaan kotor karyawan dengan pengeluaran total karyawan.
12. Pengeluaran total karyawan adalah nilai semua masukan yang habis terpakai dalam proses produksi, tidak termasuk tenaga kerja dalam keluarga sedangkan pendapatan kotor karyawan adalah nilai total produksi karyawan dalam jangka waktu panen tertentu yang baik.
13. Kesejahteraan yang diteliti meliputi tingkat pendapatan keluarga tenaga kerja pemanen kelapa sawit.
14. Pendapatan keluarga adalah pendapatan karyawan pemanen ditambah dengan pendapatan keluarga dari pertanian dan pendapatan keluarga dari luar pertanian (Rp/bulan).

### **3.5.2. Batasan Operasional**

1. Daerah Penelitian adalah PTPN V Unit Kebun Kelapa Sawit Tamora di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.
2. Waktu penelitian di mulai dari bulan Januari 2021.
3. Data pemanenan mulai dari Januari 2020 – Desember 2020.