

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia adalah negara agraris, pertanian merupakan sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia. Misalnya krisis yang di alami Indonesia, dimana sektor pertanian mampu berkontribusi dalam ekonomi nasional dan daerah dengan pertumbuhan ekonomi positif. Upaya mengatasi krisis ekonomi dapat dilakukan melalui pembangunan pertanian dalam arti luas meliputi pembangunan di sektor tanaman pangan, perkebunan, kehutanan, perikanan, dan peternakan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Negara Indonesia memiliki luas lahan perkebunan yang cukup besar (Nursaiti, 2020).

Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya perkebunan berbagai komoditas yang sudah memasuki pangsa pasar internasional. Komoditas-komoditas tersebut diantaranya adalah kelapa sawit, karet, cengkeh, dan lain sebagainya. Subsektor perkebunan merupakan subsektor yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan, dan kemajuan bagi bangsa Indonesia.

Kelapa sawit sebagai tanaman penghasil minyak sawit dan inti sawit merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan yang menjadi penghasil devisa non migas bagi Indonesia. Ceraahnya prospek komoditi minyak kelapa sawit dalam perdagangan minyak nabati dunia telah mendorong pemerintah Indonesia untuk memacu pengembangan areal perkebunan kelapa sawit. Saat ini Indonesia telah berhasil menduduki peringkat pertama sebagai produsen kelapa sawit dunia melewati Malaysia sebagai kompetitor utama (Masykur, 2013).

Subsektor perkebunan telah memberikan kontribusi dalam menekan kesenjangan struktural dan kultural melalui peningkatan pendapatan petani dan penyebaran sentra produksi. Perkembangan subsektor perkebunan didukung oleh keadaan alam, kesediaan tenaga kerja, serta ilmu pengetahuan di bidang perkebunan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang profesional atau kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut (Maria, 2012)

Upaya peningkatan produktivitas salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas kerja atau sumber daya manusia. Produktivitas kerja merupakan alat manajemen yang penting pada setiap tingkatan ekonomi perusahaan perkebunan, pengukuran produktivitas kerja membantu pihak manajemen perkebunan mengevaluasi perencanaan upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Pengukuran terhadap produktivitas dapat digunakan untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.

Disamping itu pengukuran ini secara teknis digunakan untuk menentukan target dan upah karyawan. Karyawan biasanya akan bekerja secara optimal

apabila dalam bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Keharmonisan dalam bekerja dapat tercipta apabila karyawan mau dan merasa senang bekerja dibawah kepemimpinan yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada mereka, keharmonisan berarti karyawan puas.

Perkebunan kelapa sawit di Sumatera Utara terdiri dari perkebunan rakyat, perkebunan swasta dan perkebunan milik pemerintah. Salah satu perkebunan kelapa sawit milik pemerintah adalah PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Rambutan yang berada di Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. PT Perkebunan Nusantara III 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, serta penggunaan tenaga kerja.

Tabel 1.1 Produksi Tanaman Perkebunan PTPN II, III, IV Menurut Jenis Tanaman di Sumatera Utara, 2015 – 2018

No	Jenis Komoditi	Lahan (ha)				Produksi (ton)				Pertumbuhan Produksi (%)		
		2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015-2016	2016-2017	2017-2018
1	Kopi	24.185,57	23.547,14	24.827,59	26.090,42	32.191	38.074	42.204	39.497	0,082	-0,003	0,061
2	Kelapa Sawit	270337,49	250829,82	255703,15	254618,40	4512659	4687386	4783579	4961375	0,029	0,013	0,056
3	Jajh	2904	2906,00	2912,82	2903,92	40180	46481	37417	34726	0,157	-0,191	-0,072
4	Wubuduan	350	84,00	84,00	84,00	160	22634	26,42	32,77	0,257	-0,283	0,519
5	Jebu	5717,91	3357,25	4501,65	6370,28	300670	342324	190808	302410	-0,504	-0,331	0,637

Sumber : BPS 2021, Provinsi Sumatera Utara dalam Angka Tahun 2015-2018

Pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa dalam empat tahun terakhir dari tahun 2018 lahan perkebunan terluas adalah perkebunan kelapa sawit dan menjadi komoditi perkebunan dengan produksi tertinggi.

Masyarakat yang berdomisili di sekitar perkebunan PTPN III Kebun Rambutan umumnya menggantungkan hidupnya bekerja sebagai tenaga kerja

panen kelapa sawit untuk mendapatkan gaji agar bisa memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Gaji merupakan hak pekerja yang diterima setiap bulannya setelah melakukan kewajiban dan seharusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya. Berdasarkan uraian tersebut gaji merupakan bilangan dengan besaran nilai tertentu yang diukur dari tingkat konsumsi yang diperlukan oleh pekerja untuk menghasilkan tenaga untuk setiap harinya. Hasilnya agar adanya timbal balik antara pekerja yang menukar jasa/tenaganya dengan suatu nilai upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja panen yang memiliki produktivitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sebagai tenaga kerja pemanen kelapa sawit, sehingga perusahaan dapat memperoleh kualitas dan kuantitas yang baik untuk kemajuan perusahaan. Tenaga kerja panen memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan dan juga merupakan tenaga kerja yang paling berisiko mengalami kecelakaan pada saat proses memanen. Dengan demikian penting sekali perhatian perusahaan terhadap kondisi kesejahteraan tenaga kerja pemanen kelapa sawit agar dapat terselenggara suatu kerja yang efektif dan agar tercapai target perusahaan.

Kesejahteraan merupakan titik ukur bagi suatu masyarakat bahwa telah berada pada kondisi yang baik, karena kesejahteraan diwujudkan agar rumah tangga dapat hidup dengan layak. Kesejahteraan yaitu sejumlah kepuasan yang diperoleh seseorang dari hasil mengkonsumsi pendapatan yang diterima. Namun demikian tingkatan dari kesejahteraan itu sendiri merupakan sesuatu yang bersifat relatif karena tergantung dari besarnya kepuasan yang diperoleh dari hasil mengkonsumsi pendapatan tersebut (Ariawan, 2013).

## **1.2 Rumusan masalah**

Dengan memperhatikan latar belakang yang dipaparkan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ;

1. Bagaimana produktivitas pemanen di PT. Perkebunan Nusantara III, Kebun Rambutan, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Apakah pendidikan formal, umur tanaman dan premi mempengaruhi produktivitas pemanen di PT. Perkebunan Nusantara III, Kebun Rambutan, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Bagaimana tingkat kesejahteraan keluarga pemanen di PT. Perkebunan Nusantara III, Kebun Rambutan, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai ?

## **1.3 Tujuan**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah ;

1. Untuk mengetahui produktivitas pemanen di PT. Perkebunan Nusantara III, Kebun Rambutan, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan formal, umur tanaman dan premi terhadap produktivitas pemanen di PT. Perkebunan Nusantara III, Kebun Rambutan, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan keluarga pemanen di PT. Perkebunan Nusantara III, Kebun Rambutan, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

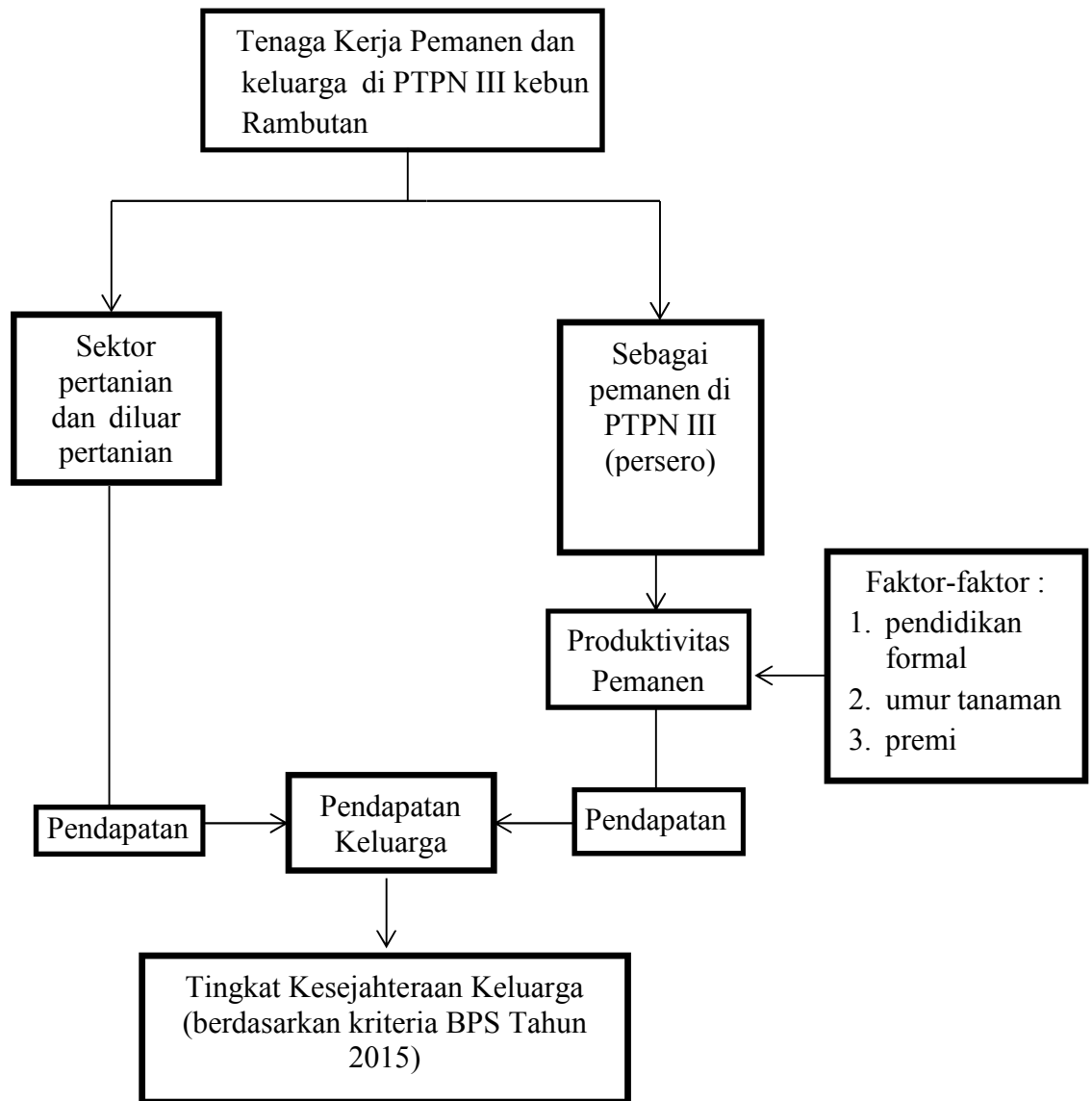
Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Sebagai tugas akhir penulis untuk memperoleh gelar sarjana (S1) di Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan ilmiah dan menjadi sumber referensi bagi pembaca.

#### **1.5. Kerangka Pemikiran**

Tenaga kerja sebagai sumber daya aktif merupakan salah satu faktor bagi kelancaran suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya, seharusnya didukung oleh sarana dan prasarana serta bentuk manajemen yang baik dan manusiawi, agar tenaga kerja tersebut dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan tanpa rasa kecewa, ketidakpuasan dan kecemasan. Tenaga kerja sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar.

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui kinerjanya menurun atau meningkat. Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas pemanen adalah pendidikan formal, umur tanaman dan premi.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas serta Tingkat Kesejahteraan Keluarga Pemanen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teoritis**

##### **2.1.1 Tenaga Kerja Pemanen**

Tenaga kerja adalah penduduk yang berada pada rentang usia kerja yang siap melaksanakan pekerjaan, antara lain mereka yang telah bekerja, mereka yang sedang mencari kerja, mereka yang sedang menempuh pendidikan, dan juga mereka yang sedang mengurus rumah tangga.

Lubis (2020) menyatakan 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.

Tenaga kerja pemanen dalam PTPN III ini merupakan tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki yang mempunyai kemampuan dan terampil dalam bekerja memanen kelapa sawit menggunakan alat pemanen seperti dodos dan egrek dan terlebih dahulu sudah melewati ujian keterampilan sebelum akhirnya dinyatakan layak sebagai pemanen dan diterima sebagai karyawan PTPN III Kebun Rambutan. Karyawan panen kelapa sawit di dalam suatu perusahaan disebut pemanen dinas, yaitu pemanen yang tetap (terdata secara formal di perusahaan). Pemanen Dinas mempunyai gaji pokok, tunjangan, jaminan kesehatan dan bonus.

##### **2.1.2 Produktivitas Tenaga Kerja**

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu



perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup didalamnya. Karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan adalah tenaga panen sebagai pemanen dari kelapa sawit yang dihasilkan (Diantoro, 2018).

Produktivitas menyatakan rasio antara output dan input. Dalam pekerjaan pengukuran produktivitas, terlebih dahulu harus disusun definisi kerja dan kemudian cara mengukur baik output maupun input. Secara garis besar setiap variabel dapat dinyatakan dalam satuan fisik atau satuan nilai rupiah (Kusumanto dan Hermanto, 2016).

Produktivitas pemanen Kelapa Sawit dilihat dari banyaknya TBS yang dipanen oleh pemanen setiap putaran panen dan kemampuan pemanen dalam menyelesaikan basis tugas yang ditetapkan per pemanen.

Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit adalah kemampuan tenaga kerja dalam melakukan kegiatan panen, yaitu pemotongan tandan buah matang panen dan pengutipan brondolan, dibandingkan dengan target panen/ basis tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit, yaitu: umur, pendidikan formal, premi, pengalaman kerja dan umur tanaman. Berikut rumus yang digunakan dalam menghitung produktivitas pemanen:

$$rdka = \frac{la al ae la ar kera}{la eae}$$

### 2.1.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

#### a. Pendidikan formal

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang pernah dicapai secara formal yang diukur dalam satuan tahun. Pendidikan tidak saja menambah

pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

#### b. Umur tanaman

Umur tanaman merupakan berapa lama tanaman tersebut sudah ditanam. Tanaman kelapa sawit memiliki umur rata-rata 25 tahun dan masih dapat menghasilkan tandan buah segar (TBS) sampai tanaman mati

#### c. Premi

Premi adalah imbalan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan premi ini diberikan agar karyawan dapat memotivasi dirinya untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Menurut (Nugraha, 2019) semakin tinggi premi yang diterima, maka semakin tinggi produktivitas kerja. Dengan demikian premi berhubungan positif terhadap produktivitas kerja.

### **2.1.4 Analisis Linear Berganda**

Regresi linear berganda adalah uji statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh lima variabel bebas. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Variabel yang dipengaruhi disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen. Secara umum regresi linear terdiri dari dua, yaitu regresi linear sederhana yaitu dengan satu buah variabel bebas dan satu buah variabel terikat; dan regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat (Hutahayan, 2018).

### **2.1.5 Pengertian Kesejahteraan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata sejahtera (kata dasar dari kesejahteraan) berarti keadaan aman, sentosa, dan makmur. Kementerian

Koordinator Kesejahteraan Rakyat memberi pengertian sejahtera yaitu suatu kondisi masyarakat telah terpenuhi kebutuhan dasarnya. Kebutuhan dasar tersebut berupa kecukupan dan mutu pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, lapangan pekerjaan, dan kebutuhan dasar lainnya seperti lingkungan yang bersih, aman dan nyaman juga terpenuhinya hak asasi dan partisipasi serta terwujudnya masyarakat beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Pengertian Kesejahteraan menurut UU tentang Kesejahteraan yakni suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materil maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin, yang memungkinkan bagi warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah, dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat serta menjunjung tinggi hak-hak asasi serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila.

Kesejahteraan adalah salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi, dimana kondisi tersebut juga diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat. Maka setiap individu membutuhkan kondisi yang sejahtera, baik sejahtera dalam materiil dan dalam hal non materil sehingga dapat terciptanya suasana yang harmonis dalam bermasyarakat.

#### **2.1.6 Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga**

Menurut Badan Pusat Statistik (2015), indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kesejahteraan ada tujuh yaitu pendapatan, konsumsi atau pengeluaran keluarga, fasilitas tempat tinggal, keadaan kesehatan anggota keluarga dan pendidikan.

Tabel 2.1 Indikator Keluarga Sejahtera Berdasarkan Badan Pusat Statistik Tahun 2015

No	Indikator kesejahteraan	Kriteria	Skor
1	Pendapatan	Tinggi (>Rp.10.00.000)	3
		Cukup (Rp.5.000.000- Rp.10.000.000)	2
		Rendah ( $\leq$ Rp. 5.000.000)	1
2	Konsumsi atau pengeluaran rumah tangga	Tinggi (> Rp.5.000.000)	3
		Cukup (Rp. 2.000.000)	2
		Rendah (< Rp. 1.000.000)	1
3	Fasilitas tempat tinggal	Bagus (9-12)	3
		Cukup (5-8)	2
		Rendah (1-4)	1
4	Kesehatan anggota keluarga	Bagus (> 50%)	3
		Cukup (34-50%)	2
		Rendah ( $\leq$ 33%)	1
5	Pendidikan	Bagus (9-12)	3
		Cukup (5-8)	2
		Rendah (1-4)	1

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020

Kriteria untuk masing-masing klasifikasi sebagai berikut :

Tingkat Kesejahteraan tinggi : nilai skor 11-15

Tingkat Kesejahteraan sedang : nilai skor 6-10

Tingkat kesejahteraan rendah : nilai skor 1-5

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2017) dengan judul **“Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN III kebun Batang Toru Kab. Tapanuli Selatan Provinsi Sumatera Utara”** Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pemanen kelapa sawit. Penelitian telah

dilakukan di PTPN-III kebun Batang Toru. Metode yang digunakan yaitu deskriptif analisis. Penelitian dilakukan di PTPN-III kebun Batang Toru yang memiliki 7 afdeling. Populasi yang digunakan adalah para pemanen. Teknik pengambilan sampel berupa sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 44 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan wawancara. Variabel yang digunakan terdiri dari variabel dependen berupa produktivitas tenaga kerja dan variabel independen berupa usia, pengalaman kerja, pendidikan, dan jumlah tanggungan keluarga. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier ganda dilanjutkan dengan uji hipotesis berupa uji t dan uji F dan uji koefisien determinasi pada taraf kepercayaan 99%. Hasil menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Jumlah tanggungan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Usia, pendidikan, pengalaman, dan jumlah tanggungan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien determinasi sebesar 47,1%.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Syam dan Saudy (2008) dengan judul **“Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan pabrik karet crumb rubber (cr) perkebunan Sukamaju, PT. Perkebunan Nusantara VIII, Sukabumi”** menyatakan bahwa, Kondisi tingkat motivasi umumnya karyawan pabrik karet crumb rubber (PKCR) Sukamaju saat ini adalah dalam keadaan termotivasi dimana nilai median penilaian responden yaitu 3.8 (cukup termotivasi) untuk karyawan tetap dan 3.9 untuk seluruh karyawan.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Simamora dkk (2016) dengan

judul **“produktivitas tenaga kerja pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VII unit kebun kelapa sawit Rejosari”** tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN VII unit kebun kelapa sawit Rejosari. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII unit kebun kelapa sawit Rejosari tahun 2015, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Jumlah sampel tenaga kerja pemanen yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 orang, yang ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak sistematis (*systematic random sampling*). Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII unit kebun kelapa sawit Rejosari tahun 2015 adalah sebesar 732,68 kilogram per hari atau sebesar 106,71 persen dan kategori cukup. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII unit kebun kelapa sawit Rejosari adalah gaji dan insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan dan pelatihan, sedangkan motivasi, umur dan masa kerja tidak berpengaruh nyata.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019) dengan judul **“pengaruh harga sawit dan produktivitas terhadap kesejahteraan petani kelapa sawit di desa Siamporik Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara”** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh harga kelapa sawit dan produktivitas terhadap kesejahteraan petani kelapa sawit di desa Siamporik Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil pengisian kuesioner. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dibantu dengan *software*

SPSS (*Statistical Package For Sosial Science*) . Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa (1) harga kelapa sawit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan petani kelapa sawit di Desa Siamporik kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. (2) Produktivitas sawit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan petani kelapa sawit di Desa Siamporik Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. (3) harga kelapa sawit dan produktivitas berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan petani kelapa sawit di Desa Siamporik Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pada penelitian Sriyoto dkk (2008) “**analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pemanen kelapa sawit**” yang bertujuan untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja pemanen yang digunakan untuk tanaman kelapa sawit di Perkebunan PT Socfindo Aek Loba. Penentuan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Alat analisis yang akan digunakan dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pemanen kelapa sawit adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) Tingkat produktivitas pemanen kelapa sawit pada PT. Socfin Indonesia Perkebunan Aek Loba mayoritas rendah yaitu pada kategori kurang dari 530,5 Kg/hr dan produktivitas rata-rata sebesar 759,04 Kg/hr. (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pemanen kelapa sawit pada PT Socfin Indonesia Perkebunan Aek Loba adalah umur, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga. Sedangkan faktor persepsi terhadap premi dan motivasi kerja tidak mempengaruhi produktivitas pemanen kelapa sawit pada PT Socfin Indonesia Perkebunan Aek Loba.

Penelitian Bindrianes dkk (2017) dengan judul “**produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada unit usaha Batanghari di PTPN VI Jambi**”, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel umur, lama pendidikan, masa kerja, jarak tempuh, jumlah tanggungan keluarga dan status tenaga kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen. Secara parsial umur, lama pendidikan, masa kerja, jarak tempuh, jumlah tanggungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit.

Menurut hasil penelitian Fauziah dkk (2013) yang berjudul “**faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk di PTPN IV**” dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen, untuk mengetahui bagaimana produktivitas tenaga kerja karyawan pemupuk, untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor sosial ekonomi (umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan gaji) terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif melalui pembagian kuesioner dilapangan dan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS 17. Jumlah sampel yang adalah 20 orang pemanen dan 20 orang pemupuk. Hasil penelitian yang diperoleh adalah produktivitas tenaga kerja pemanen rata-rata per ha adalah sebesar 1.124 Kg/HKP. Produktivitas tenaga kerja pemupuk rata-rata per petani adalah sebesar 2 Ha/HKP dan penggunaan pupuk per Ha rata-rata adalah sebesar 220 Kg/HKP.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Penentuan Lokasi Penelitian**

Tempat penelitian dipilih secara sengaja (*purposive sampling*) yaitu di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Rambutan yang terletak di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Serdang Bedagai dengan pertimbangan bahwa karyawan pemanen di perkebunan ini merupakan *holding* perkebunan nusantara sehingga penulis tertarik untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan tingkat kesejahteraan keluarga pemanen di PTPN III (Persero) Unit Kebun Rambutan.

#### **3.2 Penentuan Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

PT. Perkebunan Nusantara III kebun Rambutan terdiri dari 8 afdeling, yaitu afdeling I dengan jumlah karyawan pemanen 18 orang dengan luas lahan kelapa sawit 775,29 ha , afdeling II jumlah karyawan pemanen 12 orang dengan luas lahan kelapa sawit 429,25 ha, afdeling III jumlah karyawan pemanen 1 orang dengan luas lahan kelapa sawit yang dimiliki 210,20 ha , afdeling IV jumlah karyawan pemanen 15 orang dengan luas lahan kelapa sawit 678,41 ha, afdeling V jumlah karyawan pemanen 19 orang dengan luas lahan kelapa sawit 440,23 ha, afdeling VI jumlah karyawan pemanen 6 orang dengan luas lahan kelapa sawit 284,03 ha, afdeling VII jumlah karyawan pemanen 13 orang dengan luas lahan kelapa sawit 272,47 ha dan afdeling VIII jumlah karyawan pemanen 19 orang dengan luas lahan kelapa sawit 618,21 ha sehingga total jumlah seluruh karyawan

pemanen 104 orang. Populasi dalam penelitian ini pemanen kelapa sawit pada afdeling I, V, VIII yang berstatus karyawan dengan alasan merupakan afdeling yang memiliki jumlah karyawan pemanen terbanyak dengan penjabaran seperti berikut :

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Pemanen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara III Unit Kebun Rambutan

No	PTPN III Kebun Rambutan	Jumlah Populasi
1	AFD I	18
2	AFD V	19
3	AFD VIII	19
<b>Total</b>		<b>56</b>

Sumber : Kantor Kebun Rambutan PTPN III

Dari tabel 3.1 dapat dilihat keseluruhan jumlah pemanen yang dipilih sebagai populasi yang berstatus karyawan (tenaga sendiri) di Kebun Rambutan. Jumlah pemanen karyawan terbanyak pertama adalah Afdeling V dan VIII dengan jumlah 19 orang, kemudian terdapat pada afdeling I dengan jumlah 18 pemanen sehingga total jumlah populasi 56 pemanen.

### 3.2.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (secara acak). Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi yang telah diketahui digunakan rumus Slovin yakni secara berikut :

$$n = \frac{N^2 \cdot e^2}{N^2 + e^2}$$

**Keterangan :** n = Jumlah sampel

N = Jumlah pupulasi (56)

e<sup>2</sup> = Taraf nyata atau batas kesalahan (10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel yang akan diteliti oleh penulis adalah :

$$= \frac{5}{+5 (1\% ^2 )} = 35,8 = 36 \text{ Orang}$$

Jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 36 orang, cara menentukan jumlah sampel yang diambil dengan formula :

<u>Jumlah pemanen pada Afdeling X Total jumlah sampel</u>	
Jumlah populasi	
Maka sampel pada afdeling I	= 12 orang
afdeling V	= 12 orang
afdeling VIII	= 12 orang

### 3.3 Jenis Data

#### 1. Data Primer

Menurut Umar (2011), data primer merupakan data yang diperoleh baik dari individu atau perorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti. Data primer diperoleh melalui pengamatan dan wawancara secara langsung dengan responden tenaga kerja pemanen kelapa sawit PTPN III Kebun Rambutan yang dilakukan di afdeling I, V dan VIII melalui panduan kuisisioner.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung informasi yang diterima di lapangan, data sekunder diperoleh dari data yang dimiliki perusahaan, Badan pusat statistik ( BPS), internet serta literature dari perusahaan dan instansi terkait.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Metode Wawancara**

Metode wawancara merupakan proses memperoleh informasi dan tujuan penelitian dengan cara tanya jawab antara peneliti (pewawancara) dengan responden (yang diwawancara) dengan menggunakan alat atau panduan wawancara, yang dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Jenis kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner langsung dan terbuka, dimana responden menjawab tentang dirinya dan diberikan kesempatan untuk menjawab dengan kalimatnya sendiri,

Jenis wawancara yang dipakai dalam penelitian ini yaitu wawancara terpimpin (guided interview) yaitu wawancara yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci seperti yang dimaksud dalam interview terstruktur, metode wawancara yang diterapkan dalam penelitian ini adalah berkomunikasi langsung dengan responden. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh data terkait pendapatan, premi, jumlah anggota keluarga pemanen dan umur tanaman. Wawancara yang dilaksanakan dipenelitian dengan cara mengunjungi seluruh pemanen di ancak panensaat mereka istirahat/makan siang.

### **3.5 Metode Pengolahan dan Analisis Data**

Data dan informasi yang tercatat dalam daftar pertanyaan yang diperoleh dari wawancara lapangan akan diolah secara tabulasi dan dijelaskan secara deskriptif, yaitu dengan menguraikan hasil yang diperoleh dalam bentuk tabel dan

uraian yang sistematis sehingga akan diperoleh hasil yang lengkap dan terperinci.

a. Untuk menyelesaikan masalah 1 analisis produktivitas pemanen digunakan analisis deskriptif metode kualitatif.

b. Untuk menyelesaikan masalah 2 faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas pemanen di PT. Perkebunan Nusantara III, kebun Rambutan, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai dengan melakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh yaitu pendidikan formal (X1), umur tanaman (X2) dan premi (X3), terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di daerah penelitian.

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \beta_5x_5 + \beta_nxn$$

Keterangan :

Y = Produktivitas (ton/tahun)

X = Variabel bebas atau independen.

$\alpha$  = Konstanta.

$\beta$  = Slope atau Koefisien estimate.

X1 = pendidikan formal (Tahun)

X2 = umur tanaman (Tahun)

X3 = premi (Rp)

1. Uji Parsial (Uji - t)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Ho = pendidikan formal, umur tanaman dan premi berpengaruh tidak nyata terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Apabila  $t$  hitung signifikan  $\leq$  signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Apabila  $t$  hitung signifikan  $>$  signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

## 2. Uji Serempak (F)

Uji Serempak (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji secara serempak hipotesis yang digunakan adalah :  $H_0$  = pendidikan formal, umur tanaman dan premi berpengaruh tidak nyata terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit.  $H_1$  = pendidikan formal, umur tanaman dan premi berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Apabila  $F$  hitung signifikan  $\leq$  signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Apabila  $F$  hitung signifikan  $>$  signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (%) atau menunjukkan seberapa besar persentase  $y$  yang dapat dijelaskan oleh variasi  $x$ . Besarnya nilai  $R^2$  yaitu antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 \leq 1$ ). Semakin dekat  $R^2$  dengan nilai satu, maka semakin cocok garis regresi untuk meramalkan.

Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

#### 4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$  maka tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95% sehingga model tersebut bebas dari multikolinieritas.

Untuk menyelesaikan masalah 3 tingkat kesejahteraan keluarga pemanen PTPN III Kebun Rambutan Afdeling I, V dan VIII digunakan indikator BPS pada tahun 2015. Pertama mengklasifikasi 5 indikator kesejahteraan tersebut ditentukan berdasarkan pedoman penentuan skor dari Badan Pusat Statistik 2015 yang mencakup informasi tentang pendapatan, pola konsumsi, fasilitas tempat tinggal, kesehatan anggota keluarga dan pendidikan.

Tahap penilaian selanjutnya adalah dimasukan ke dalam salah satu kriteria dari tiap indikator maka diberi penilaian seperti nilai yang ada pada tabel di atas, kemudian seluruh nilai yang di dapat dijumlah dan hasil dari penjumlahan ini yang menentukan tingkat kesejahteraan.

Pengukuran tingkat kesejahteraan dari Badan Pusat Statistik 2015 diklasifikasikan dengan cara mengurangkan jumlah skor tertinggi dengan jumlah skor terendah, kemudian hasilnya dibagi dengan jumlah klasifikasi tingkat kesejahteraan sebanyak tiga klasifikasi. Kriteria untuk masing-masing klasifikasi sebagai berikut ;

Tingkat kesejahteraan tinggi : nilai skor 11-15

Tingkat kesejahteraan sedang : nilai skor 6-10

Tingkat kesejahteraan rendah : nilai skor 1-5

### **3.5 Defenisi dan Batasan Operasional**

#### **3.5.1 Defenisi**

Defenisi Operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kelapa sawit adalah tanaman tahunan yang menghasilkan minyak sawit dan inti sawit yang tumbuh didaerah tropis.
2. Perkebunan PTPN III Unit Kebun Rambutan adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan Kelapa Sawit yang berada di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Serdang Bedagai
3. Tenaga kerja pemanen adalah tenaga kerja yang bekerja sebagai pemanen Kelapa Sawit
4. Produktivitas pemanen merupakan hasil per satuan luas, tenaga kerja, modal atau input lainnya
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pemanen adalah pendidikan formal, umur tanaman dan premi.
6. Tingkat kesejahteraan keluarga pemanen adalah ukuran kondisi dimana keluarga pemanen merasa hidupnya aman dan sentosa serta tercukupi segala kebutuhannya dinilai menurut kriteria BPS Tahun 2015
7. Premi adalah imbalan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
8. Pendapatan keluarga adalah pendapatan hasil pemanen dan diluar pemanen.
9. Pendapatan hasil pemanen (kelapa sawit) adalah pendapatan yang diperoleh oleh pemanen dalam waktu sebulan setelah melaksanakan tugasnya sebagai pemanen kelapa sawit.



10. Umur tanaman adalah usia tanaman atau tahun tanaman kelapa sawit.

### **3.5.2 Batasan Operasional**

1. Lokasi penelitian adalah PTPN III Kebun Rambutan, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Deli Serdang
2. Waktu penelitian dilakukan pada Juni 2021
3. Penelitian yang berjudul “Faktor - faktor yang Mempengaruhi Produktivitas dan Tingkat Kesejahteraan Keluarga Pemanen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Responden adalah pemanen kelapa sawit yang berstatus karyawan di perkebunan yang dipilih sebanyak 36 orang.
5. Premi adalah pendapatan yang diperoleh setelah mencapai basis tugas yang ditentukan masing-masing oleh afdeling.