

**PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PANEN KELAPA SAWIT (*elaeis guineensis jacq*)
DI PT. SAMPOERNA AGRO, Tbk DESA SUMBER BARU, KEC. MESUJI RAYA,
KAB. OGAN KOMERING ILIR, PROV. SUMATERA SELATAN**

Irna Nijar Handayani¹, Nila Ratna Juita², Fitri Kurniawati²

¹Mahasiswa fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Kelapa sawit (*elaeis guineensis jacq*) merupakan tanaman hutan yang dibudidayakan. Tanaman ini memiliki respon yang baik sekali terhadap lingkungan hidup dan perlakuan yang diberikan. Produktivitas tenaga kerja panen merupakan kemampuan seorang dalam menghasilkan panen kelapa sawit dengan standard dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen tenaga kerja panen di perusahaan perkebunan kelapa sawit dan untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi terhadap produktivitas tenaga kerja panen di perkebunan kelapa sawit. Penelitian dilakukan di PT. Sampoerna Agro, Tbk. Penelitian dilakukan bertepatan dengan pelaksanaan magang yang dilaksanakan pada bulan Agustus – Oktober 2015. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dimana data dikumpulkan, disusun atau ditabulasikan, dianalisis menggunakan tabel kemudian dijelaskan sesuai dengan keadaan di lapangan kerja dan untuk melihat faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen dianalisa secara regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PT. Sampoerna Agro, Tbk adalah sebesar 89,5% dan telah didapatkan hasil bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen adalah umur tenaga kerja, tingkat pendidikan, masa kerja dan pendapatan dengan nilai signifikan kurang dari 5%.

Kata Kunci : Manajemen tenaga kerja, Produktivitas, Faktor - faktor

PENDAHULUAN

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis jacq*) berasal dari Nigeria, Afrika Barat namun ada sebagian yang berpendapat yang justru menyatakan bahwa kelapa sawit berasal dari kawasan Amerika Selatan yaitu Brazil. Hal ini karena lebih banyak ditemukan spesies kelapa sawit di hutan Brazil. Pada kenyataannya tanaman kelapa sawit hidup subur di luar daerah asalnya seperti Malaysia, Indonesia, Thailand dan Papua Nugini, bahkan mampu memberikan hasil produksi per hektar yang lebih tinggi (Fauzi, 2012).

Perkebunan Indonesia mempunyai peran dan kedudukan yang penting dan strategis sejak zaman penjajahan maupun kemerdekaan hingga saat ini. Peran serta tersebut meliputi segi – segi ekonomi, sosial, tenaga kerja maupun ekologi. Perkebunan juga merupakan sumber kesejahteraan, kemajuan, kemandirian dan kebanggaan bangsa Indonesia. Bidang perkebunan menjadi andalan perekonomian pemerintah Indonesia pada awal kemerdekaan hingga saat ini. Hal ini didukung oleh kondisi alam, ketersediaan tenaga kerja serta akumulasi ilmu pengetahuan bidang perkebunan yang

kita miliki. Pengelolaan perkebunan pada saat ini masih mengandalkan dan bertumpu pada melimpahnya sumberdaya manusia yang murah. Efisiensi, produktivitas, kualitas, serta lemahnya pengembangan produk yang ditandai oleh ekspor yang sebagian besar adalah produk primer (Sastrosoedarjo, 2002).

MSDM adalah bagian dari manajemen, oleh karena itu teori – teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang – orang. Hal ini berarti sumberdaya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah – masalah sebagai berikut: 1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement dan job evaluation*. 2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *the right man in the right place and the right man in the right job*. 3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian. 4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumberdaya manusia pada

masa yang akan datang. 5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya. 6. Memonitor dengan cermat undang – undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan sejenis. 7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh. 8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan. 9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal. 10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon. Peran MSDM diakui sangat penting bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit (Hasibuan, 2014).

Sumberdaya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Membicarakan sumberdaya manusia tidak terlepas dari kegiatan – kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek – aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan yang lainnya.

Pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia (SDM) menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Karyawan baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan. Sekali para karyawan telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan

tanggung jawab mereka dimasa depan. Ada kecenderungan yang terus terjadi, yaitu semakin beragamnya karyawan dengan organisasi yang lebih datar dan persaingan global yang meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan dapat menyebabkan karyawan mampu mengembangkan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar (Gusman, 2015).

Tenaga kerja selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan sumberdaya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumberdaya manusia itu. Sumberdaya manusia atau man power merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Tegasnya setiap kemampuan manusia ditentukan oleh daya pikir dan fisik setiap manusia. SDM atau manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal / canggih tanpa peran aktif SDM, tidak akan berarti apa – apa (Hasibuan, 2014).

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan waktu penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Aek Tarum Sampoerna Agro. Penelitian dilakukan bertepatan dengan pelaksanaan magang yang dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2015.

Metode dasar

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu metode penelitian yang memusatkan diri dari permasalahan yang terjadi pada masa sekarang dan aktual. Metode deskriptif ini digunakan dengan cara mengumpulkan data, menyusun

dan menganalisa data kemudian dilakukan pengambilan data.

Jenis dan sumber data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari lapangan. Dalam penelitian ini, data primer yang dicatat dan dikumpulkan adalah data yang berhubungan dengan proses panen tebu. Data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada pemanen, mandor serta asisten.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari data yang telah tersedia atau yang telah ada diperusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini akan diperoleh dari instansi-instansi terkait. Data sekunder pada penelitian ini dikumpulkan melalui dokumentasi.

Metode pengumpulan data

1. Teknik Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung kepada objek yang akan diteliti,
2. Teknik wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara mewawancarai atau mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pihak – pihak yang dibutuhkan informasinya dalam penelitian ini seperti karyawan, mandor dan asisten afdeling.
3. Teknik mencatat yaitu metode pengumpulan data dengan cara mencatat informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Teknik pengambilan sampel

Pemilihan sampel tenaga kerja menggunakan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan alasan sampel

tersebut dipandang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti dan memiliki sikap keterbukaan terhadap peneliti. Sampel yang diambil adalah asisten afdeling sebanyak 5 orang, 30 orang tenaga kerja panen yang diperoleh dari total tenaga kerja panen dalam satu afdeling dan 10 mandor panen.

Konseptualisasi dan pengukuran variabel

Dalam penelitian ini variabel yang diduga berpengaruh terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja panen adalah, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan upah.

1. Produktivitas tenaga kerja panen merupakan hasil yang diperoleh tenaga kerja panen kelapa sawit dari perolehan memanen tandan buah segar dengan satuan kg perhari.
2. Umur tenaga kerja adalah umur tenaga kerja panen sampai saat penelitian dilakukan, dinyatakan dalam satuan tahun.
3. Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan tenaga kerja panen mulai pertamamenjadi tenaga kerja panen sampai saat penelitian dilakukan diukur dalam tahun.
4. Masa kerja adalah lamanya menjadi tenaga kerja mulai pertama menjadi tenaga kerja panen sampai saat penelitian diukur dalam tahun.
5. Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari hasil kerja dinyatakan dalam satuan Rp per hari.

Analisis data dan pengujian hipotesis

Pengolahan data untuk tujuan pertama dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Pengolahan data secara kualitatif dilakukan secara deskriptif, yaitu dengan menggambarkan keadaan perusahaan dan hambatan yang dihadapinya. Sementara itu

pengolahan kuantitatif digunakan untuk mengkaji penggunaan tenaga kerja manusia, dalam hubungannya untuk melihat keefektifan dalam menjalankan pekerjaannya. Dibatasi analisa untuk bagian tenaga kerja pemanenan kelapa sawit. Pembatasan masalah ini dilakukan guna mencegah agar penelitian tidak menyimpang dari ketentuan.

Untuk menganalisa tujuan yang ke dua mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen, menggunakan analisis regresi. Model yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Keterangan :

Y = Produktivitas tenaga kerja (Kg / bln)

α = Konstanta

X_1 = Umur Tenaga Kerja (tahun)

X_2 = Pendidikan Tenaga Kerja (tahun)

X_3 = Masa Kerja (tahun)

X_4 = Pendapatan (rupiah)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien regresi

Untuk mengetahui tingkat signifikan dari masing-masing koefisien regresi variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) maka menggunakan uji statistik diantaranya:

1. Analisis Koefisien Determinasi (R-Square / R^2)

Koefisien Determinan (R^2) pada intinya mengukur kebenaran model analisis regresi. Dimana analisisnya adalah apabila nilai R^2 mendekati angka 1, maka variabel independen semakin mendekati hubungan dengan variabel dependen sehingga dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

Secara sistematis nilai R^2 dinyatakan dalam rumus:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} \times 100\%$$

Keterangan:

ESS = *Explained Sum of Square*

(jumlah kuadrat yang dijelaskan = X^2)

TSS = *Total Sum of Square* (jumlah

kuadrat total Y_i^2)

2. Analisis Uji Keseluruhan (F-Test)

Uji signifikan ini pada dasarnya dimaksudkan untuk membuktikan secara statistik bahwa seluruh variabel independen yaitu, umur tenaga kerja (X1), variabel pendidikan tenaga kerja (X2), variabel masa kerja (X3), variabel upah (X4) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu keragaan (Y). Uji F Digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tak bebas. Digunakan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{ESS/k-1}{RSS/n-1}$$

Keterangan:

RSS = *Residual Sum of Square*

(jumlah kuadrat sisa)

N = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

Hipotesis yang akan diuji:

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh umur, pendidikan, masa kerja dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

b. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh umur, pendidikan, masa kerja dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

kriteria pengujian:

a. Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh nyata terhadap variabel tak bebas.

b. Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak. Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel tak bebas.

3. Analisis Uji Parsial (T-Test)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen secara nyata dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan:

B_i = koefisien regresi – i

$Se(b_i)$ = standar deviasi variabel –

i

Hipotesis yang akan diuji:

a. $H_0 : \beta_1 = 0$ yang artinya umur, pendidikan, masa kerja dan upah secara sendiri - sendiri merupakan variabel independen yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

b. $H_a : \beta_1 \neq 0$ yang artinya umur, pendidikan, masa kerja dan upah secara sendiri – sendiri merupakan variabel independen yang berpengaruh

terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

Kriteria pengujian:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh nyata dari variabel bebas secara individu terhadap variabel tak bebas.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh nyata dari variabel bebas secara individu terhadap variabel tak bebas.

HASIL PENELITIAN

Manajemen Tenaga Kerja

Manajemen tenaga kerja merupakan salah satu bidang manajemen lainnya yaitu manajemen produksi, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen perkantoran, dan sebagainya. Manajemen tenaga kerja menghususkan diri tentang hal ihwal yang berhubungan dengan faktor produksi manusia dalam suatu kegiatannya dalam suatu perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi, sehingga tenaga kerja tersebut dapat berdaya guna sebesar-besarnya sesuai dengan salah satu yang diharapkan.

Manajemen tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan, dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja, karena manajemen tenaga kerja mempunyai tanggung jawab langsung terhadap pembinaan tenaga kerja yang menjadi bawahannya. Sehingga manajemen tenaga kerja mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap efektivitas tenaga kerja, dalam manajemen tenaga kerja diperlukan suatu kelihaihan dalam menyelami keinginan tenaga kerja yang menjadi bawahannya dan tanggung jawabnya.

Ancangan psikologis sangat diperlukan oleh manajemen tenaga kerja dalam rangka meningkatkan output produktivitas hasil kerja yang sebesar-besarnya.

Tahapan – tahapan manajemen tenaga kerja yang dilakukan pada perusahaan PT. Aek Tarum antara lain :

1. Analisis pekerjaan

Kegiatan ini dimaksudkan untuk memberikan suatu analisis pada setiap pekerjaan yang akan dibebankan kepada tenaga kerja, sehingga dengan demikian akan memberikan pola kerangka menyeluruh tentang syarat – syarat yang diberikan bagi setiap unsur tenaga kerja untuk pekerjaan tertentu

2. Perekrutan Tenaga Kerja

Kegiatan perekrutan tenaga kerja dimaksudkan untuk pengadaan dan penarikan tenaga kerja dalam rangka mengisi posisi dan formasi yang lowong ataupun bagian tugas-tugas baru yang diciptakan dalam perusahaan.

3. Seleksi Tenaga Kerja

Kegiatan seleksi tenaga kerja dimaksudkan untuk memilih tenaga yang paling tepat dalam kualitas dan kuantitas yang memadai dari calon – calon yang dapat ditariknya.

4. Penempatan Tenaga Kerja

Kegiatan penempatan tenaga kerja dimaksudkan untuk menempatkan tenaga kerja sebagai unsure pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

5. Induksi dan Orientasi

Kegiatan induksi dan orientasi dimaksudkan untuk memberikan penerangan

– penerangan kepada tenaga kerja yang baru akan memuali bekerja, tentang bgaiman suatu pekerjaan yang harus dikerjakan. Tentang lingkup perusahaan lain beserta kebijakan ketenaga kerjaan yang berlaku dalam perusahaan dandiharapkan tenaga kerja baru tersebut selain tidak merasa asing terhadap pekerjaannya juga dapat terampil menghadapi pekerjaannya seperti hal nya tenaga kerja lain.

6. Pemberian kompensasi

Kegiatan kompensasi untuk memberikan balas jasa, imbalan jasa kepada tenaga kerja yang bersangkutan telah memberikan bantuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi tidak terbatas pada imbalan tertentu saja, tetapi meliputi gaji, upah, perumahan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, dan tunjngan pangan.

Tabel 4. Daftar Komponen Upah Karyawan Tenaga Kerja Panen di PT.AekTarum Sampoerna Agro, 2015

No.	Komponen Upah	Rupiah (Rp)
1.	Gaji pokok	2.072.350
2.	Catu beras a. Istri * b. 1 anak * c. 2 anak * d. 3 anak*	1,30 kg 1,05kg 1,30kg 1,55 kg
3.	Premi basis	5.000
4.	Premi lebih basis 1	30
5.	Premi lebih basis 2	40
6.	Premi lebih basis 3	65

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Dalam pemeliharaan tenaga kerja panen yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan sarana dan prasarana yang mendukung seperti menyediakan rumah bagi karyawan tenaga kerja panen dan diberikan juga fasilitas seperti air yang disediakan perusahaan untuk karyawan tenga kerja panen secara gratis, listrik atau penerangan, poliklinik, tempat ibadah, diikutkan jamsostek seperti pengobatan gratis dan biaya asuransi. Untuk karyawan tenaga kerja panen masing-masing suami, istri ditambah maksimal 3 anak biaya asuransi ditanggung oleh perusahaan, serta tempat olah raga seperti lapangan sepak bola, lapangan volly, lapangan bulu tangkis. Untuk keselamatan kerja tenaga kerja panen, perusahaan

memfasilitasi alat pelindung diri seperti sepatu boot untuk melindungi kaki dari duri ketika melaksanakan pekerjaan panen. Upaya ini dilakukan agar tenaga kerja panen dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

7. Pendidikan dan pelatihan

Kegiatan pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk dapat meningkatkan dan memperkembangkan pengetahuan, sikap, kecakapan, dan keterampilan tenaga kerja, baik yang akan memikul tanggung jawab dalam pekerjaann yang baru maupun yang telah mempunyai tanggung jawab sebelumnya, sehingga tenaga kerja yang bersangkutan dapat lebihberdaya guna dan berhasil guna.

8. Penilaian Pelaksana Pekerjaan

Kegiatan penilaian pelaksana pekerjaan yang telah dilakukan oleh tenaga kerja dimaksudkan selain untuk mengetahui sejauh mana kemampuan kecakapan dan keterampilan kerja yang dimiliki tenaga kerjayang bersangkutan.

9. Mutasi

Kegiatan muatsi bagi tenaga kerja dari suatu unit/bidang/bagian peerjaan lain dalam suatu perusahaan atau perusahaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebelumnya.

10. Promosi

Kegiatan promosi dilakukan oleh manajemen tenaga kerja dimaksudkan untuk memindahkan tenaga kerja dari suatu jabatan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

11. Pemberian Motivasi

Kegiatan motivasi dimaksudkan sebagai dorongan kepada tenaga kerja agar pada dirinya tumbuh kondisi yang menguntungkan didalam melaksanakan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga tenaga kerja yang bersangkutan dapat bekerja denagn semangat dan bergairah kerja yang tinggi, sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

12. Pembinaan Disiplin

Pembinaan disiplin kerja dimaksudkan agar tenaga kerja dapat mentaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab terhadap norma, peraturan dak kebijakan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak.

13. Penyediaan Tenaga Kerja

Penyediaan tenaga kerja dimaksudkan untuk memantau (memonitor)dan mengevaluasi pekerjaan yang telah, sedang dan akan dikerjakanoleh tenaga kerja, sehingga apabila terjadi sesuatu

penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan, diadakan tindakan perbaikan (*corrective action*).

14. Penarikan Tenaga kerja

Penarikan tenaga kerja bertujuan untuk mengisi kekurangan karyawan pabrik maupun kebun, dengan membuka lowongan kerja dengan syarat-syarat tertentu dalam penerimaannya.Penarikan kerja yang diterapkan oleh PT. Sampoerna Agro yaitu dengan seleksi yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan.

a. Seleksi Karyawan Tetap

Kegiatan seleksi karyawan perusahaan dilakukan oleh pusat atau direksi langsung dengantujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang hndal dengan syarat- syarat yang ditentukanoleh perusahaan yaitu :

- 1) Tenaga kerja (pegawai) yang bekerja sebagai asisten kepala kebun, diatur langsung oleh direksi, dengan syarat :
 - a) Berpendidikan D3 atau Sarjana
 - b) Umur maksimal 27 tahun
 - c) IP 2,75
 - d) Sehat jasmani dan rohani
 - e) Ada SKKB

Untuk karyawan sebagai pimpinan kebun perusahaan benar – benar menyaring calon tenaga kerja yang unggul, karena untuk rata – rata jabatannya minimal asisten kebun, sehingga dibutuhkan tenaga yang sehat, kuat dan mempunyai pengetahuan dibidang perkebunan.

- 2) Tenaga kerja sebagai mandor diatur oleh masing- masing perusahaan, minimal mempunyai syarat :
 - a) Berpendidikan minimal SMA
 - b) Sehat jasmani dan rohani
 - c) Umur minimal 19 tahun dan maksimal 27 tahun
 - d) Ada surat keterangan kelakuan baik

Persyaratan diatas dibuat dengan tujuan agar perusahaan mendapat karyawan yang sehat dan kuat, juga dengan kemampuan berpikir yang maju dan minimal adalah berpendidikan SMA. Untuk kelakuan baik perusahaan agar menjaga pegawainya benar-benar bersih dari urusan dengan polisi, sehingga nantinya tidak merepotkan perusahaan.

3) Tenaga kerja panen di atur oleh masing-masing perusahaan minimal mempunyai syarat :

- a) Berpendidikan minimal SD
- b) Sehat jasmani dan rohani
- c) Umur minimal 19 tahun

Persyaratan di atas dibuat dengan tujuan agar perusahaan mendapat karyawan tenaga kerja panen yang sehat dan kuat untuk melaksanakan panen.

b. Info Lowongan Tenaga Kerja Panen

Tabel 5. Info Lowongan Tenaga Kerja Panen Di PT. Aek Tarum Sampoerna Agro, 2015

No.	Info lowongan kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Dari teman	21	70,00
2.	Dari saudara	9	30,00
Total		30	100,00

Sumber: Analisis Data Sekunder, 2015

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa info lowongan kerja yang didapat oleh tenaga kerja pemanen yaitu 70% didapat dari teman yang sudah terlebih dahulu bekerja di PT. Aek Tarum Sampoerna Agro dan 30%

sisanya mendapat info dari saudara mereka yang juga telah terlebih dahulu bekerja di perusahaan tersebut.

c. Proses Rekrutmen

Tabel 6. Proses Rekrutmen tenaga kerja panen di PT. Aek Tarum Sampoerna, 2015

No.	Proses recruitment	Jumlah	Persentase (%)
1.	Datang ke perusahaan & mengajukan secara langsung sebagai tenaga kerja panen	30	100,00
Total		30	100,00

Sumber: Analisis Data Sekunder, 2015

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa proses rekrutmen tenaga kerja panen tidak melalui personalia atau HRD melainkan calon tenaga kerja panen tersebut yang datang ke perusahaan tersebut dan melamar sebagai karyawan tenaga kerja panen, hal ini terjadi karena calon tenaga kerja panen sudah mengetahui bahwa adanya lowongan sebagai karyawan tenaga kerja panen dari teman atau saudara mereka yang sudah lebih dahulu

bekerja di perusahaan tersebut sehingga mereka yang datang sendiri untuk melamar sebagai karyawan tenaga kerja panen.

15. Pengembangan tenaga kerja

Pengembangan tenaga kerjayang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tenaga kerja dilakukan dengan :

- a. Pelatihan

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Keikutsertaan Dalam Pruning di PT. Aek Tarum Sampoerna Agro 2015

No.	Pelatihan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Ada (pruning)	3	10,00
2.	Tidak ada	27	90,00
Total		30	100,00

Sumber: Data Sekunder, 2015

Untuk pelatihan tenaga kerja panen di PT. Aek Tarum Sampoerna Agro dari informasi yang didapatkan dari karyawan tenaga kerja panen di lapangan didapatkan informasi bahwa dari total keseluruhan responden hanya 10% yang mendapatkan pelatihan (Pruning) dan 90% lainnya tidak mendapatkan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan yaitu :

1. Dengan mendatangkan ahli yang memberi penyuluhan kepada karyawan. Terutama tenaga kerja panen.
2. Studi banding keperkebunan lain yang lebih baik, tetapi kegiatan ini sangat jarang dilakukan.

b. Promosi Jabatan (golongan)

Memajukan karyawan dengan memberi jabatan yang lebih tinggi untuk melatih tanggung jawab dan jiwa kepemimpinannya, yaitu dengan :

Mempunyai prestasi kerja yang bagus yang dimulai langsung oleh bagian masing – masing, dengan syarat yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian dilakukan tiap satu semester sekali yang dilakukan di unit perkebunan untuk pekerja dan penilaian dilakukan oleh direksi untuk pegawai.

3. Pemeliharaan tenaga kerja

Tabel 8. Daftar komponen fasilitas dan jaminan di Aek Tarum Sampoerna Agro, 2015

No.	Fasilitas	Jaminan
1.	Rumah	Jamsostek
2.	Air	Asuransi kesehatan
3.	Listrik	
4.	Poliklinik	
5.	Tempat ibadah	
6.	Tempah olah raga	

Sumber : data sekunder, 2015

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk memotivasi dan menumbuhkan loyalitas dan sikap betah dalam bekerja yaitu dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, dengan memberikan kerja yang nyaman, dengan sarana dan prasarana yang mendukung, seperti :

a. Kesejahteraan Karyawan

- Menyediakan rumah bagi yang sudah berkeluarga.
- Disamping mendapat gaji dan tunjangan kepada karyawan diberikan juga santunan sosial berupa uang air, listrik dan beras yang diberikan setiap

saat gajian. Untuk beras setiap keluarga mendapat jatah sebagai berikut : untuk karyawan 15 kg, istri/suami tidak bekerja 9 kg, dan tiap anak (maksimal 3 orang) 7,5 kg/anak.

- Diikutkan jamsostek
- Tempat hiburan atau olah raga
 - b. Kesehatan
 - Disediakan poliklinik perusahaan beserta dokter, dan tidak dipungut biaya.
 - Untuk pegawai dan anggota keluarganya memperoleh jaminan biaya kesehatan dari perusahaan. Misal, ada anggota keluarga yang sakit, dan dirawat diluar maka mendapat ongkos biaya 100% dari total biaya.
 - c. Pemberiaan bonus atau penghargaan
 - THR tiap satu tahun sekali
 - Premi kerja yang berprestasi

- Upah lembur
- Mengadakan arisan anggota keluarga pegawai satu minggu sekali dan pengajian bagi yang beragama islam.

- d. Sarana olahraga
 - Lapangan sepak bola
 - Lapangan volly
 - Lapangan bulutangkis, dll

Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas tenaga kerja

1. Umur tenaga kerja panen kelapa sawit

Umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karena umur merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan fisik dan semangat kerja. Umur tenaga kerja panen kelapa sawit di PT. Aek Tarum Sampoerna Agro dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9.Data tabulasi umur tenaga kerja panen kelapa sawit di PT. Aek Tarum Sampoerna Agro 2015

No.	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 30	6	20,00
2.	30-34	14	47,00
3.	35-39	7	23,00
4.	40 >	3	10,00
Jumlah		30	100,00

Sumber: Analisis Data primer 2015

Berdasarkan penelitian sebelumnya, disebutkan bahwa umur seorang tenaga kerja panen sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan. Semakin produktif usia tenaga kerja panen, maka semakin optimal hasil yang diberikan kepada perusahaan berbeda dengan tenaga kerja yang sudah terlalu tua dalam pencapaian hasil panen.

Data data tersebut tersebut menunjukkan bahwa persentase terbanyak berumur 30-34 tahun yaitu berjumlah 14 orang dengan persentase 47,00% yaitu usia yang mapan dan produktif untuk mampu bekerja dengan baik.

2. Tingkat pendidikan tenaga kerja panen kelapa sawit

Biasanya tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap kemampuan dan keberhasilan mereka dalam melakukan tugasnya, karena semakin tinggi pendidikan maka pengetahuan seseorang akan bertambah.

Tingkat pendidikan dapat diketahui dari jenjang sekolah yang pernah mereka tempati. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat pendidikan sample tenaga kerjaini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 10. Komposisi Tingkat Pendidikan Tenaga Pemanen Sawit Sampel Di PT. Aek Tarum 2015

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SD	8	26,67
2.	SLTP	13	43,33
3.	SLTA	9	30,00
Jumlah		30	100,00

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tertinggi yang dienyam oleh tenaga kerja panen adalah hanya hingga sampai Sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP) yaitu sebesar 43.33%, disusul sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) yaitu sebesar 30%. Tingkat sekolah dasar (SD) hanya 26,67%.

Masa kerja atau lamanya kerja seorang tenaga kerja panen akan berpengaruh terhadap keterampilan dan kemampuan dalam memanen tandan buah segar (TBS).

Biasanya tenaga kerja yang sudah puluhan tahun menekuni bidangnya akan akan menjadi semakin terampil dan cepat dalam menghasilkan suatu output.

3. Masa Kerja

Tabel11. Komposisi Masa Kerja Pemanen Kelapa Sawit PT. AekTarum Sampoerna Agro. 2015

o.	Masa kerja (thn)	Jumlah	Persentase (%)
1.	1-3	22	73,33
2.	4-6	7	23,33
3.	7-8	1	3,33
Jumlah		30	100,00

Sumber : Analisis Data Primer. 2015

Tabel di atas menunjukan bahwa banyaknya tenaga kerja yang telah bekrja di PT. Aek Tarum Sampoerna Agro adalah berkisar antara 1-3 tahun, atau sebesar 73,33%.

Penghasilan merupakan hasil dari kemampuan tenaga kerja pada saat melakukan panen.Hal ini bisa sangat bervariasi mengingat keterampilan dan kemampuan fisik setiap orang berbeda-beda.

4. Penghasilan tenaga kerja per bulan.

Table 12. Penghasilan Tenaga Kerja Panen Perbulan
PT. Aek Tarum Sampoerna Agro.

No.	Penghasilan (Rp/bln)	Jumlah	Persentase(%)
1.	2.000.000 – 2.900.000	3	10,00
2.	3.000.000 – 3.900.000	6	20,00
3.	4.000.000 – 4.900.000	14	46,66
4.	5.000.000 – 5.900.000	4	13,33
5.	6.000.000 – 7.500.000	3	10,00
Jumlah		30	100,00

Sumber : Analisis data Sekunder, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penghasilan rata – rata tenaga kerja panen terbanyak berkisar antara 4 – 4,9 juta perbulan dengan jumlah persentase 46,66%.

5. Produktivitas Tenaga Kerja Panen

Rata produksi berdasarkan umur tenaga kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 13. Rata-Rata Produktivitas Menurut Tingkat Umur

No.	Umur (thn)	Produktivitas (kg/bln)	Rata-rata (kg/bln)
1.	< 30	10.143 – 21.173	14.101
2.	30 – 34	377 – 25.740	17.606
3.	35 – 39	12.741 - 14.427	13.720
4.	> 40	12.868 - 16.341	14.339

Sumber: Analisis data Primer, 2015

Dari tabel 13 menjelaskan bahwa dengan total rata-rata produktivitas,

didapatkan bahwa umur 30-34 tahun mampu menghasilkan 17.606 kg TBS/bln.

Tabel 14. Rata – Rata Jumlah Produktivitas Menurut Tingkat Pendidikan.

No.	Pendidikan	Produktivitas (kg/bln)	Rata-rata (kg/bln)
1.	SD	10.476 – 24.106	16.709
2.	SLTP	377 – 25.740	15.157
3.	SLTA	6.375 – 21.173	15.340

Sumber : Analisis data primer, 2015

Tabel 14 menjelaskan bahwa tingkat pendidikan SLTA memperoleh angka 15.340 kgTBS/bln, sedangkan SD mampu

memperoleh 16.709 kg TBS/bln. Hal ini disebabkan ketrampilan dan kemampuan fisik lebih diutamakan dalam proses pemanenan.

Tabel 15. Rata – Rata Produktivitas Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama kerja (th)	Produktivitas (kg/bln)	Jumlah	Rata-rata (kg/bln)
1.	1	14.148 – 14.351	2	14.250
2.	2	377 – 21.173	6	13.980
3.	3	10.143 – 25.740	14	17.176
4.	4	6.375 – 20.445	7	13.716
5.	8	21.293	1	21.293

Sumber : Analisis data pimer, 2015

Tabel 15 menjelaskan bahwa rata- rata produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun berbeda. Tenaga kerja yang bekerja selama 8

tahun mampu menghasilkan produktivitas paling banyak dengan rata rata sebanyak 21.293 kg TBS/bln.

Tabel 16.Rata- rata produktivitas berdasarkan upah.

Pendapatan (Rp)	Produktivitas (kg/bln)	Rata-rata (kg/bln)
2.000.000 – 2.900.000	377 – 10.143	5.632
3.000.000 – 3.900.000	10.476 – 13.807	12.589
4.000.000 – 4.900.000	13.701 – 21.101	16.315
5.000.000 – 5.900.000	19.651 – 21.293	20.206
6.000.000 – 7.500.000	21.173 – 25.740	23.673

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Tabel 16 menyatakan bahwa pengaruh pendapatan berpengaruh terhadap produktivitas terlihat dari upah terendah yaitu Rp 2.000.000 - 2.900.000 dengan rata-rata produktivitas 5.632 kg TBS/bln dan upah tertinggi yaitu Rp 6.000.000 – 7.500.000 dengan rata-rata produktivitas 23.673 kg TBS/bln, jadi semakin tinggi upah yang didapatkan semakin tinggi pula produktivitasnya.

Analisis Regresi Tenaga kerja panen

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi

berganda. Analisis pengaruh yaitu umur (X1), variabel pendidikan (X2), variable masa kerja (X3), variabel pendapatan (X4)terhadap keragaan produktivitas tenaga kerja panen (Y) pada perkebunan kelapa sawit PT. Aek Tarum akan dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS berdasarkan data-data yang diperoleh dari 30 responden. Perhitungan analisis regresi berganda mengenai pengaruh umur, pendidikan, masa kerja dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja panen dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 17. Hasil analisis Regresi dari Variabel- variabel yang mempengaruhi

produktifitas tenaga kerja panen kelapa sawit

No	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	T – hitung	Signifikan
1	Konstanta	-16367,722	-1,220	0,234
2	X ₁ Umur	168,227	0,472	0,641
3	X ₂ Pendidikan	-349,128	-0,578	0,568
4	X ₃ Masa kerja	52,600	0,043	0,966
5	X ₄ Pendapatan	0,017	14,215	0,000
R ² : 0,946				
α			: 5%	
Uji F hitung			: 53,493	

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 17 diatas menentukan bahwa besarnya nilai konstanta yang dihasilkan adalah-16367,722 dan untuk koefisien regresi variabel umur (X₁) adalah 168,227, variabel pendidikan (X₂) adalah-349,128, variabel masa kerja (X₃) sebesar 52,600 dan variabel pendapatan (X₄) sebesar 0,017. Dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = -16367,722 + 168,227X_1 - 349,128 X_2 + 52,600 X_3 + 0,017X_4$$

Untuk mengetahui tingkat signifikan dari masing-masing koefisien regresi variabel

independen terhadap variabel dependen maka menggunakan uji statistik yaitu diantaranya :

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan pada intinya mengukur kebenaran model analisis regresi. Dimana analisisnya adalah apabila nilai R² mendekati angka 1, maka variabel independen semakin mendekati hubungan dengan variabel dependen sehingga dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 18. Hasil Analisis Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,946 ^a	0,895	0,879	7327,81113

a. Predictors: (Constant), upah, pendidikan, umur, masa kerja

Berdasarkan model summary diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R) sebesar 0,946 dan bernilai positif, yang berarti bahwa hubungan antar variabel bebas yaitu umur (X₁), variabel pendidikan (X₂), variabel masa kerja (X₃) dan variabel

pendapatan (X₄) dengan variabel terikat produktifitas tenaga kerja panen (Y) pada perkebunan kelapa sawit PT Aek Tarum Sampoerna Agro adalah kuat dan linear dimana jika ada perubahan pada variabel bebasnya maka akan ada perubahan secara positif pada variabel terikatnya, begitu juga sebaliknya jika

variabel bebasnya bernilai negatif maka variabel terikatnya juga akan menurun.

Hasil yang diperoleh untuk nilai koefisien R Square sebesar 0,895 yang berarti bahwa besarnya umur (X1), variabel pendidikan (X2), variabel masa kerja (X3) dan variabel pendapatan (X4) produktivitas tenaga kerja panen di PT Aek Tarum Sampoerna Agro adalah sebesar 89,5%. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa perubahan produktivitas tenaga kerja panen di perkebunan kelapa sawit PT. Aek Tarum Sampoerna Agro sebesar 89,5% dipengaruhi oleh perubahan karakteristik pada faktor-faktor umur (X1), variabel pendidikan (X2), variabel masa kerja (X3) dan variabel pendapatan (X4) sedangkan selebihnya sebesar 10,5% adalah pengaruh lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

2. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji F dilakukan untuk mengetahui umur tenaga kerja panen, pendidikan, masa kerja, dan pendapatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

H₀ diterima apabila F hitung lebih kecil dari F tabel (F hitung < F tabel), artinya umur, pendidikan, masa kerja dan upah tidak berbeda nyata terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

H₀ ditolak apabila F hitung lebih besar dari F tabel (F hitung > F tabel), artinya umur, pendidikan, masa kerja dan upah berbeda nyata terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

Tabel 19. Hasil Analisis Uji F faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,149E10	4	2,872E9	53,493	0,000 ^a
	Residual	1,342E9	25	5,370E7		
	Total	1,283E10	29			
a. Predictors: (Constant), pendapatan, pendidikan, umur, masa kerja						
b. Dependent Variable: produktivitas tenaga kerja panen						

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan atau keseluruhan sebagaimana pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai F hitung (53,493) lebih besar dari F tabel (5,745) atau dengan membandingkan pada tingkat signifikan 5% (0,05) nilai = 0,000 yang berarti bahwa variabel umur (X1), variabel

pendidikan (X2), variabel masa kerja (X3) dan variabel pendapatan (X4) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja panen di perkebunan kelapa sawit PT Aek Tarum Sampoerna Agro

3. Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk menguji koefisien regresi dari variabel umur, pendidikan, masa kerja dan upah apakah berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas tenaga kerja panen.

Keputusan untuk menolak H_0 atau menerima H_1 dengan membandingkan hasil nilai signifikan dengan 0,05, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa umur, pendidikan, masa kerja dan upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen. Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa umur, pendidikan, masa kerja dan upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

Tabel 20. Hasil analisis uji t faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen.

Terikat	Variabel Bebas		Koefisien Regresi (R)	t-hitung	Probabilitas	Keputusan terhadap H_0
	X1	X2				
Y	X1	Umur	168,227	0,472	0,641	Diterima
	X2	Pendidikan	- 349,128	-0,578	0,568	Diterima
	X3	Masa kerja	52,600	0,043	0,966	Diterima
	X4	Pendapatan	0,017	14,215	0,000	Ditolak

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Umur (X1), variabel pendidikan(X2) dan variabel masa kerja (X3)pada tingkat signifikan 5%diperoleh nilai signifikan > 0,05 sehingga H_0 diterima dan berarti variabel bebas yang terdiri dari variabel umur (X1), variabel pendidikan (X2) dan variabel masa kerja (X3)secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen di PT. Aek Tarum.

Namun terdapat variabel bebas yaitu variabel pendapatan (X4)diperoleh nilai signifikan < 0,05 sehingga H_0 ditolak dengan demikian berarti variabel upah secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen di PT. Aek Tarum.

Koefisien regresi variabel umur tenaga kerja panen sebesar168,227artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan umur tenaga kerja mengalami kenaikan 1 tahun, maka produktivitas tenaga kerja panenakan mengalami peningkatan sebesar168,227 kg per bulan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara umur tenaga kerja panendengan produktivitas tenaga kerja panen, dengan kata lain bahwa peningkatan umur juga akan diiringi peningkatan produktivitas tenaga kerja panen di PT. Aek Tarum.

Koefisien regresi variabel pendidikan tenaga kerja panen sebesar -349,128 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pendidikan tenaga kerja mengalami kenaikan 1 tahun, maka produktivitas tenaga kerja panen akan mengalami penurunan sebesar -349,128 kg per bulan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara tingkat pendidikan tenaga kerja panen dengan produktivitas tenaga kerja panen, dengan kata lain bahwa peningkatan tingkat pendidikan juga akan diiringi penurunan produktivitas tenaga kerja panen di PT. Aek Tarum.

Koefisien regresi variabel masa kerja sebesar 52,600, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan masa kerja mengalami kenaikan 1 tahun, maka produktivitas tenaga kerja panen akan mengalami peningkatan sebesar 52,600 kg per bulan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara masa kerja dengan produktivitas tenaga kerja panen, semakin lama bekerja diperkebunan maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja panen.

Koefisien regresi upah sebesar 0,017 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan upah mengalami kenaikan Rp1 per hari, maka produktivitas tenaga kerja panen akan mengalami peningkatan sebesar 0,017 kg per bulan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara upah dengan produktivitas tenaga kerja panen, semakin naik upah maka semakin meningkat produktivitas tenaga kerja panen di PT. Aek Tarum.

PEMBAHASAN

Penelitian mengenai manajemen tenaga kerja panen ini dilakukan di PT. Aek Tarum Sampoerna Agro yang terletak di kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan. Yang terbagi menjadi empat divisi yaitu divisi I

sampai divisi IV. Dalam konteks penelitian ini hanya dibatasi pada satu divisi saja yaitu divisi II dimana divisi di PT. Aek Tarum Sampoerna Agro mempunyai beberapa tingkat umur tanaman tetapi yang dijadikan objek penelitian yaitu pada TM tua. Kebun PT. Aek Tarum Sampoerna Agro memiliki luas lahan 114.827 Ha dengan perincian terdiri dari 83.974 Ha lahan di Provinsi Sumatera Selatan dan 30.853 di Provinsi Kalimantan Tengah dan Kalimantan Barat. Dari luas total areal perkebunan, tercatat 92.120 Ha kelapa sawit yang sudah menghasilkan dan 22.706 Ha kelapa sawit yang belum menghasilkan.

Rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam proses manajemen dikenal sebagai fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (Planning), yaitu merupakan suatu spesifikasi dari tujuan yang ingin dicapai serta cara-cara yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut, pengorganisasian (Organizing), diartikan sebagai kerja sama dari dua orang atau lebih dengan atau tanpa peralatan lain untuk mencapai tujuan tertentu, pengarahan (Directing) berupa penentuan sumberdaya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengarahan, dapat berupa penugasan tenaga kerja untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditentukan, pengendalian (Controlling) berupa kegiatan untuk menentukan, mengoreksi dan mengevaluasi serta pengambilan tindakan bila terjadi penyimpangan dalam proses industri. Hal ini sejalan dengan yang diketahui tentang fungsi manajemen, yaitu menentukan keputusan tentang kegiatan-kegiatan apa saja yang harus dilakukan dan oleh siapa kegiatan itu dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Dalam kegiatan panen sendiri juga diperlukan perencanaan panen, pengorganisasian panen, pelaksanaan panen

dan pengawasan panen. Dalam kegiatan panen untuk mendapatkan kualitas dan kuantitas tandan buah segar (TBS) yang baik perlu dilakukan serangkaian perencanaan yang baik seperti menentukan jumlah estimasi yang harus dicapai dalam panen, menentukan anca kpanen dan rotasinya, serta menghitung angka kerapatan panen. Dalam panen juga harus diorganisir oleh mandor panen atas perintah asisten dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan serta menentukan sistem panen, dalam prakteknya kebun PT. Aek Tarum Sampoerna Agro menggunakan sistem anca giring, karena dianggap lebih efisien.

Dalam pelaksanaan panen pemotongan pelepah dilakukan sebelum pemotongan TBS. Pemotongan pelepah dilakukan dengan cara potongan miring ke arah luar dan rapat ke batang pohon kelapa sawit. Setelah pemotongan pelepah, pemanen melakukan penumpukan pelepah kelapa sawit secara rapi dan sejajar dengan pohon kelapa sawit di gawangan mati. Hal ini sangat penting dilakukan karena mempengaruhi proses pelaksanaan panen pada rotasi selanjutnya. Setelah melaksanakan panen maka mandor, krani produksi dan krani ceking melakukan pengawasan untuk memeriksa hasil panen apakah ada buah mentah yang ikut dipanen, berondolan yang tidak dipungut bersih di piringan serta pelanggaran-pelanggaran lain yang terjadi di anca maupun di TPH.

Tetapi dalam pelaksanaannya masih ada dijumpai beberapa pelanggaran seperti berondolan yang tidak dipungut bersih di piringan serta masih adanya buah busuk akibat pada pelaksanaan panen sebelumnya tidak dipanen sehingga pada rotasi selanjutnya buah sudah busuk di pohon karena terlalu matang selanjutnya dalam proses pasca panen TBS diangkut ke pabrik

menggunakan truk dengan muatan 6 ton. Krani produksi bertugas mencatat jumlah buah dan berkoordinasi dengan mandor panen dalam pelaksanaan pengangkutan dari TPH ke truk pengangkut untuk dibawa ke pabrik kelapa sawit.

Kegiatan pasca panen meliputi premi panen, pengangkutan TBS dan pengolahan kelapa sawit di pabrik kelapa sawit (PKS). Pemanen mendapat premi berdasarkan jumlah lebih basis yang dihasilkannya pada saat pemanenan. Sedangkan untuk prestasi normalnya ditetapkan oleh perusahaan. Dalam pelaksanaan pengangkutan, untuk kebun Belida PT. Aek Tarum Sampoerna Agro memiliki 8 buah truk bermuatan 6 ton yang masih beroperasi. Untuk pengolahan TBS di PKS harus melalui serangkaian pemeriksaan seperti sortasi apakah ada buah mentah atau busuk karena akan mempengaruhi rendemen yang dihasilkan oleh pabrik.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui sejauh mana manajemen tenaga kerja dalam usaha meningkatkan produktivitas pekerja. Sebagian besar pekerjaan di perkebunan sawit dikerjakan oleh tenaga kerja manusia dan pekerjaan penting dalam perkebunan sawit adalah pemanenan. Karena kegiatan ini dapat mempengaruhi jumlah produksi yang dicapai oleh perusahaan perkebunan kelapa sawit, dan tinggi rendahnya rendemen yang dihasilkan oleh pabrik kebun. Tenaga kerja di perkebunan sawit ini mayoritas bertempat tinggal disekitar perkebunan, khususnya buruh panen dalam penelitian di sorot adalah pekerjaan pemanenan yang merupakan pekerjaan pokok mereka dan mereka tidak mempunyai pekerjaan sampingan.

Struktur organisasi perusahaan menggunakan sistem garis lini dimana atasan berkuasa terhadap bawahannya, begitu pula sebaliknya sehingga pola hubungan saling

terkait dari manajer sampai pekerja yang secara umum dibagi dalam 6 tingkatan dalam satu unit perkebunan, yaitu kepala kebun atau manajer, asisten kepala atau askep, asisten divisi, kepala mandor (mandor 1), mandor dan tenaga kerja. Struktur garis yang diterapkan oleh perusahaan sudah baik karena antara pegawai ada interaksi hubungan yang kuat dan saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

Produktivitas tenaga kerja disamping dipengaruhi seperti umur, masa kerja, dan pendapatan yang dipengaruhi oleh kebijakan dari manajemen perusahaan kebun belida PT. Aek Tarum Sampoerna Agro memberikan kesejahteraan karyawan yang tinggi dapat diikuti sertakan dalam jamsostek dan juga lingkungan perkebunan terdapat perumahan karyawan tetap. Perusahaan juga menyediakan puskesbun yang dijaga oleh dokter khusus kebun dimanakaryawan gratis dalam biaya pengobatannya.

Dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan perusahaan juga memberikan biaya gratis untuk pengobatan diluar puskesbun perusahaan seperti contoh, bila ada seorang anggota keluarga karyawan kebun belida PT. Aek Tarum Sampoerna Agro sakit maka biaya pengobatannya di tanggung oleh perusahaan berapun besarnya, tetapi ini berlaku untuk pegawai tetap perusahaan.

Penghargaan berupa kenaikan jabatan juga yang menjadi semangat kerja untuk dapat bekerja dengan maksimal, dimana penilaian karyawan dilakukan oleh pimpinannya, seperti mandor 1 dan mandor yang menilai adalah asisten kebun, dan Asisten kebun yang menilai adalah ASKEP. Sedangkan manajer dan askep langsung dari direksi perusahaan. Dimana bila karyawan mendapat nilai yang baik dapat meningkatkan jabatannya.

Pengembangan karyawan dilakukan untuk memajukan dan meningkatkan pengetahuan dan rasa tanggung jawab karyawan. Dengan mengadakan penilaian karyawan dan yang berprestasi akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Sehingga tenaga kerja akan termotivasi untuk selalu bekerja dengan baik dengan harapan bisa naik jabatan yang juga akan menaikkan gaji karyawan.

Pemeliharaan karyawan dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberi lingkungan kerja yang nyaman dan sarana yang mendukung kerja karyawan saat melakukan kegiatan kerja, sehingga akan menumbuhkan sikap loyalitas pada perusahaan dengan cara memberikan hasil yang memuaskan untuk perusahaan dalam hal kinerjanya dan juga untuk mendapatkan profit yang optimal. Tingkat produktivitas kebun dipengaruhi oleh karakteristik demografi seperti umur, pendidikan dan juga dipengaruhi oleh status tenaga kerja itu sendiri, dilihat dari peran sertanya di perusahaan perkebunan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Aek Tarum dapat dilihat bahwa umur, tingkat pendidikan dan masa kerja tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja panen. Karena dalam penentuan produktivitas tenaga kerja dilihat dari keadaan lapangan. Seseorang yang tingkat umur, pendidikan dan masa kerjanya rendah belum tentu mendapatkan hasil yang rendah, maupun sebaliknya. Hal ini dikarenakan keterampilan dan kemampuan fisik lebih diutamakan dalam proses pemanenan.

Sedangkan dari hasil penelitian untuk pendapatan berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja panen. Pendapatan merupakan penghargaan dari energi karyawan atau buruh yang dimanifestasikan sebagai

hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan ini, yang berwujud uang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Jadi apabila upah buruh tinggi maka akan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapat bahwa pendapatan rata-rata tenaga kerja panen paling sedikit sebesar Rp 2.000.000 – 2.900.000 dengan rata – rata produktivitas 5.632 kg/bln dan terbanyak berkisar antara Rp 6.000.000 – 7.000.500 per bulan dengan rata – rata produktivitas 23.673 kg/bln. Hal ini bisa sangat bervariasi mengingat keterampilan dan kemampuan fisik setiap orang berbeda-beda.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen adalah umur tenaga kerja, tingkat pendidikan, masa kerja dan pendapatan. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = -16367,722 + 168,227 X_1 - 349,128 X_2 + 52,600 X_3 + 0,017 X_4$. Nilai signifikan 0,05 (5%) dan sampel 30 orang. Uji Koefisien Determinasi dari hasil analisis regresi adalah $R^2 = 0,946$ yang artinya variabel produktivitas tenaga kerja panen dipengaruhi umur tenaga kerja, pendidikan, masa kerja dan pendapatan sebesar 94,6% dan terdapat 5,4% variabel produktivitas tenaga kerja panen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pada uji F atau uji simultan hasil analisis regresi diperoleh nilai F hitung $\neq 0$ yang menunjukkan ada pengaruh dari umur tenaga kerja, pendidikan, masa kerja dan pendapatan terhadap produktivitas tenaga kerja panen dimana F hitung (53,493) lebih besar dari F tabel (5,745).

Pada uji t atau uji parsial hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikan umur tenaga kerja panen = 0,641, pendidikan = 0,568, masa kerja = 0,966, pendapatan = 0,000. Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa nilai signifikannya lebih kecil dari

pada 0,05 adalah pendapatan yang artinya berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja panen. Kemudian nilai signifikannya yang lebih besar dari 0,05 adalah umur tenaga

Kerja, pendidikan, masa kerja yang artinya tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

Variabel umur tenaga kerja panen memiliki nilai signifikan 0,641 (signifikan $> 0,05$) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen karena pemanen memiliki umur yang sudah produktif saat bekerja, dan kebanyakan tenaga kerja panen memiliki usia yang sudah tua.

Variabel pendidikan memiliki nilai signifikan 0,568 (signifikan $> 0,05$) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen dikarenakan keterampilan dan kekuatan fisik yang lebih diutamakan dalam kegiatan panen.

Variabel masa kerja memiliki nilai signifikan 0,966 (signifikan $> 0,05$) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen hal ini dikarenakan kekuatan fisik dari pemanen lebih diutamakan. Walaupun tenaga kerja yang sudah bekerja selama 8 tahun tetapi tidak berpengaruh terhadap produktivitas dikarenakan kekuatan fisik dan ketrampilan yang tidak mendukung.

Variabel pendapatan memiliki nilai signifikan 0,000 (signifikan $< 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa pendapatan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen, dikarenakan pendapatan yang semakin besar akan membuat tenaga kerja panen menjadi semakin bersemangat dalam bekerja, sehingga pendapatan sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Manajemen tenaga kerja panen di PT. Sampoerna Agro, Tbk menggunakan sistem manajemen yang meliputi pengadaan, pengembangan karyawan, kompensasi dan pemeliharaan.
2. Produktivitas tenaga kerja panen di PT. Sampoerna Agro, Tbk dipengaruhi oleh variabel upah yang diterima karyawan. Sedangkan untuk variabel umur, tingkat pendidikan dan masa kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, dkk, 2015. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja di Perkebunan Kopi*. Sulacto Jaya Abadi Sulawesi Selatan. www.e;ibrary.mb.ipb.ac.id. Diakses tanggal 17-03-2015.
- Fauzi, yan, 2012. *Kelapa Sait Budi Daya Pemanfaatan Hasil Analisis Usaha Dan Pemasaran*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husnan, S dan Ranupandojo H, 1986. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hidayat, Muhammad Reza. 2010. *Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Sadap Di PTPN III Kebun Gunung Para*. Instiper. Yogyakarta.