

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT SUMATERA SAWIT LESTARI (SSL) DI KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA**ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE PRODUCTIVITY OF OIL PALM HARVESTING WORKERS AT PT SUMATERA SAWIT LESTARI (SSL) IN NORTH MUSI RAWAS REGENCY****Jeck Aldi¹⁾, Sisvaberti Afriyatna^{1*)}**

¹⁾Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Palembang
Jalan Jendral A Yani 10 Ulu Kota Palembang
e-mail koresponden : sisvafpump@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that affect the productivity of harvest labor at PT SSL, focusing on working conditions, task distribution, worker health, and incentive policies. The research results are expected to provide recommendations to improve labor efficiency and welfare, so that the company's productivity can remain optimal. This study also aims to describe the characteristics of harvest labor and the factors that influence the productivity of oil palm harvesters at PT. Sumatera Sawit Lestari (SSL). The research method used in this study is the simple random sampling method. The informants in this study are 30 people who are oil palm harvest workers at PT. Sumatera Sawit Lestari (SSL). The data collection methods used in this study are observation, interviews, and documentation. The data processing methods used include editing, coding, and tabulating. Data were analyzed using a qualitative approach. The research results show that: (1) The characteristics of respondents include productive age over 40 years, covering 60.00% of the total respondents, with a work period of more than 11 years (83.34%), reflecting a high level of experience. The majority of workers have 3–5 family dependents and most travel a distance of 3–4 km to the plantation site. (2) Factors such as age, length of service, family dependents, and travel distance simultaneously have a significant effect on labor productivity, with an F -count value of 12.24 > F -table value of 2.69 at a 90% confidence level. However, partially, only length of service has a significant effect on labor productivity, with a t -count value of 15.888 > t -table 2.060 and $p < 0.05$. Other variables, namely age, family dependents, and travel distance, have t -count values < t -table and $p > 0.05$, so they do not have a significant effect. The R^2 value of 0.6620 indicates that the independent variables can only explain 66.20% of the variation in labor productivity, while the rest is influenced by other factors outside the model.

Key word: Labor Productivity, Oil Palm, Influencing Factors

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik tenaga kerja pemanen dan faktor – faktor apa saja yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Sumatera Sawit Lestari (SSL). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Simple random sampling*. Informan dalam penelitian ini yaitu 30 orang yang merupakan para tenaga kerja pemanen kelapa sawit PT. Sumatera Sawit Lestari (SSL). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode pengolahan data yang digunakan (*editing, coding* dan *tabulating*). Menganalisis Data dengan menggunakan pendekatan Kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan 1) Karakteristik responden meliputi usia yang dimana memiliki usia produktif >40 yang mencakup 60,00% dari total responden dengan masa kerja lebih dari 11 tahun (83,34%), mencerminkan tingkat pengalaman tinggi. Mayoritas tenaga kerja memiliki 3–5 tanggungan keluarga serta sebagian besar tenaga kerja menempuh jarak 3–4 km ke lokasi kebun. 2) Faktor-faktor seperti umur, masa kerja, tanggungan keluarga, dan jarak tempuh secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan nilai F_{hitung} sebesar 12,24 > F_{tabel} sebesar 2,69 pada tingkat kepercayaan 90%. Namun, secara parsial, hanya masa kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 15,888 > t_{tabel} 2,060 dan $p < 0,05$. Variabel lainnya, yaitu umur, tanggungan keluarga, dan jarak tempuh, memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p > 0,05$, sehingga tidak memiliki pengaruh signifikan.

Nilai R^2 sebesar 0,6620 menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan 66,20% dari variasi produktivitas tenaga kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Kata Kunci: Produktivitas Tenaga Kerja, Kelapa Sawit, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

PENDAHULUAN

Sektor pertanian, khususnya dalam komoditas perkebunan, memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Kelapa sawit, sebagai salah satu komoditas utama, memiliki potensi besar dan nilai ekonomi yang tinggi. Oleh karena itu, prospek pertumbuhannya di Indonesia sangat menjanjikan, terutama dalam produksi minyak kelapa sawit (Tambun dkk, 2019).

Kelapa sawit kini telah tersebar luas di berbagai daerah di Indonesia dan menjadi pendorong utama bagi pertumbuhan ekonomi di beberapa wilayah. Sebagai salah satu komoditas perkebunan unggulan, kelapa sawit memiliki area perkebunan yang sangat luas di dunia. Pada tahun 2020, luas area perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai sekitar 12.586.597 hektar, dengan produksi minyak kelapa sawit sekitar 45.741.845 ton. Angka ini terus meningkat, dan pada tahun 2022, luas area perkebunan naik menjadi 15.380.981 hektar dengan total produksi minyak kelapa sawit mencapai 48.235.405 ton (Dirjenbun, 2021).

Proses produksi minyak kelapa sawit sangat bergantung pada hasil panen tandan buah segar (TBS), yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kapasitas tenaga kerja yang terlibat dalam panen. Agar proses panen dapat berjalan tepat waktu, jumlah tenaga kerja yang memadai sangat diperlukan sesuai dengan luas lahan sawit yang akan dipanen. Pada tahun 2020, jumlah produksi TBS yang diolah mencapai 17.721.970 ton, yang setara dengan 3,8 juta ton Crude Palm Oil (CPO). Sejumlah 393 perusahaan besar perkebunan swasta yang telah memperoleh izin lokasi sementara ini, telah membangun kebun kelapa sawit dalam skala besar.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang harus dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Tambunan dkk, 2019). Peningkatan

kinerja karyawan sering dilakukan melalui berbagai upaya, seperti meningkatkan motivasi, mengelola stres kerja, dan menumbuhkan kedisiplinan. Tanpa kinerja

karyawan yang baik, tujuan perusahaan akan sulit tercapai (BPKAD Kabupaten Banjar, 2017).

Menurut Tambunan dkk (2019), untuk mencapai keberhasilan dalam bisnis, kinerja karyawan harus tinggi. Karyawan yang berprestasi mampu berkontribusi positif dalam mencapai target produksi dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Jika kinerja karyawan menurun, perusahaan akan kesulitan untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Produktivitas berkaitan dengan hasil akhir, yakni seberapa besar hasil yang dicapai dalam suatu proses produksi. Produktivitas tenaga kerja mencakup perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja per satuan waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap kerja, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, serta lingkungan kerja (Sumarsono, 2003).

Kinerja karyawan dalam sektor panen juga dipengaruhi oleh kondisi fisik seiring bertambahnya usia. Selain itu, jumlah tanggungan keluarga juga bisa memengaruhi semangat kerja karyawan. Pekerja yang memiliki lebih banyak tanggungan keluarga cenderung bekerja lebih keras untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (Yasin dan Priyono, 2016).

Meskipun perusahaan memiliki sumber daya melimpah seperti bahan baku, modal, dan teknologi, keberhasilan perusahaan tetap bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Dalam dunia usaha yang semakin berkembang dan kompetitif, faktor tenaga kerja sangat menentukan kelancaran produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan kebijakan terkait upah, agar kualitas dan kuantitas produksi dapat meningkat secara signifikan.

Proses pemanenan kelapa sawit melibatkan sejumlah langkah, mulai dari persiapan lahan, pemeliharaan tanaman, hingga proses pemetikan buah kelapa sawit yang matang. Setiap langkah ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Produktivitas tenaga kerja adalah faktor kunci dalam kesuksesan industri

apa pun. Dalam konteks pemanenan kelapa sawit, produktivitas tenaga kerja dapat diukur dalam hal jumlah buah yang dipanen per unit waktu atau luas lahan.

Gaji atau upah merupakan kompensasi yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, baik berupa barang atau jasa, yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, seperti harian, mingguan, atau bulanan (Jaya, 2011). Besaran gaji dan upah memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas, karena upah yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan produktivitas. Pada kelompok usia produktif antara 15 hingga 55 tahun, terutama laki-laki, memiliki tanggung jawab untuk mencari penghasilan. Namun, bagi mereka yang berusia lebih dari 55 tahun, produktivitas kerja cenderung menurun, dan kebanyakan pekerja di sektor ini memiliki usia rata-rata di atas 30 tahun (Simanjuntak, 2001).

Tenaga kerja yang terampil dan terlatih akan dapat bekerja dengan lebih efisien dan menghasilkan hasil yang lebih baik dalam pemanenan. Ketersediaan infrastruktur yang memadai dan kondisi lingkungan yang mendukung akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam melakukan pemanenan kelapa sawit. Cuaca yang tidak mendukung atau perubahan musim dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karena dapat menghambat akses dan proses pemanenan. Selain itu, Bibit kelapa sawit yang berkualitas dan tersedia secara cukup akan mendukung produktivitas dalam jangka panjang. Pengelolaan yang baik dan pengawasan yang efektif terhadap proses pemanenan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan memastikan bahwa pekerja bekerja secara efisien dan sesuai prosedur.

Salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terkemuka di Sumatera Selatan adalah PT Sumatera Sawit Lestari (SSL), yang berlokasi di Desa Pauh I, Kecamatan Rawas Ilir, Kabupaten Musi Rawas Utara. Perusahaan ini mengelola lahan kelapa sawit seluas 6.000 hektar dan mempekerjakan 120 orang sebagai tenaga pemanen. Para pekerja pemanen ini ditempatkan dalam tiga divisi yang terstruktur dengan baik untuk memastikan efisiensi dan efektivitas operasional. Divisi 1, yang merupakan divisi terbesar, memiliki 70 pemanen yang dibagi menjadi 5 kelompok. Divisi 2 terdiri dari 30 pemanen yang dibagi menjadi 2 kelompok, sementara Divisi 3 memiliki 20 pemanen yang juga dibagi menjadi 2 kelompok. Setiap kelompok bekerja di bawah pengawasan

manajer dan mandor yang bertugas mengawasi dan mengatur pekerjaan harian, memastikan setiap pekerja memahami tanggung jawab dan target harian mereka.

Sistem kerja di PT Sumatera Sawit Lestari (SSL) sangat tergantung pada produktivitas individual dari setiap pemanen. Setiap pekerja pemanen diberi tanggung jawab untuk memanen kelapa sawit dari lahan seluas 2 hektar setiap hari. Target harian yang harus dicapai oleh setiap pemanen adalah 130 janjang (buah) kelapa sawit. Pemanen yang gagal mencapai target ini tidak akan mendapatkan gaji, karena sistem penggajian di PT Sumatera Sawit Lestari (SSL) didasarkan pada jumlah buah yang berhasil dipanen. Namun, jika pemanen mampu memanen lebih dari target yang ditetapkan, buah tambahan tersebut akan dihitung sebagai lembur dan diberikan insentif tambahan. Sistem ini dirancang untuk mendorong produktivitas dan efisiensi kerja setiap pemanen, sekaligus memastikan bahwa hasil panen dapat dioptimalkan setiap harinya.

Pembagian lahan yang baik adalah salah satu kunci keberhasilan PT Sumatera Sawit Lestari (SSL) dalam mempertahankan produktivitas dan stabilitas perusahaan. Sebagian besar dari lahan seluas 6.000 hektar ini sudah siap untuk dipanen, sementara sebagian lainnya baru saja ditanami kelapa sawit. Pembagian lahan ini memastikan kontinuitas produksi dan ketersediaan buah sepanjang tahun, yang pada akhirnya berkontribusi pada kestabilan operasional dan finansial perusahaan. Proses penanaman yang berkelanjutan juga memungkinkan perusahaan untuk menjaga kualitas tanah dan mempertahankan keseimbangan ekosistem.

Namun, tantangan yang dihadapi oleh perusahaan termasuk bagaimana memastikan produktivitas yang konsisten dari tenaga kerja pemanen. Produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi cuaca yang dapat mempengaruhi ketersediaan dan kualitas buah, ketersediaan peralatan panen yang memadai, serta motivasi kerja dari para pemanen itu sendiri. Selain itu, kesehatan dan kesejahteraan para pemanen juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan, mengingat pekerjaan ini membutuhkan tenaga fisik yang besar dan dilakukan di bawah kondisi cuaca yang bervariasi.

Penting PT Sumatera Sawit Lestari (SSL) untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan sistem kerja serta fasilitas yang disediakan bagi para pekerjanya. Pelatihan berkala, perawatan alat yang optimal, dan pemberian insentif yang sesuai adalah

beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan program kesejahteraan yang komprehensif untuk memastikan kesehatan fisik dan mental para pekerja tetap terjaga. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai produktivitas yang diinginkan sekaligus menjaga kesejahteraan para pekerja. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di PT Sumatera Sawit Lestari (SSL) Desa Pauh I Kecamatan Rawas Ilir Kabupaten Musi Rawas Utara”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumatera Sawit Lestari (SSL) Desa Pauh I Kecamatan Rawas Ilir Kabupaten Musi Rawas Utara. Pemilihan lokasi ini dilakukan dengan pertimbangan yaitu karena di perusahaan tersebut. PT. Sumatera Sawit Lestari memiliki jumlah karyawan pemanen kelapa sawit yang cukup banyak dan representatif bagi peneliti. Dengan demikian, hasil dari penelitian dapat lebih mewakili kondisi secara umum pada industri kelapa sawit. Pelaksanaan penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Agustus 2024 sampai bulan September 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode survei, yaitu suatu teknik yang melibatkan pengambilan sampel dari populasi tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu untuk memperoleh data (Singarimbun dan Effendy, 1995).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Simple Random Sampling atau pengambilan sampel secara acak sederhana. Menurut Sugiyono (2017), teknik ini melibatkan pemilihan sampel dari populasi tanpa mempertimbangkan strata atau tingkatan dalam populasi tersebut. Jumlah tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT Sumatera Sawit Lestari (SSL) sebanyak 120 orang, dan dalam penelitian ini, diambil sampel sebanyak 30 orang atau sekitar 25% dari populasi sebagai responden.

Penelitian ini menggunakan tiga metode utama dalam pengumpulan data: 1) Observasi, Pengamatan langsung dilakukan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Sumatera Sawit Lestari (SSL), Kabupaten Musi Rawas Utara, untuk memahami perilaku dan hubungan antar-

aspek secara alami. 2) Wawancara terstruktur dilakukan dengan informan untuk memperoleh data yang mendalam dan komprehensif terkait dengan permasalahan penelitian. 3) Dokumentasi, Pengumpulan data dilakukan melalui dokumen tertulis seperti catatan, buku, dan dokumen relevan guna melengkapi dan memperkuat data hasil observasi dan wawancara.

Data yang terkumpul diproses melalui beberapa tahap: 1) Editing: Memeriksa validitas dan kelengkapan data. 2) Coding: Mengklasifikasikan jawaban berdasarkan kategori tertentu. 3) Tabulating: Mengorganisasi data agar mudah dihitung dan dianalisis.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan kondisi secara rinci, dan deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan fenomena dengan data angka. Untuk menjawab tujuan penelitian: Karakteristik pemanen dianalisis menggunakan tabel persentase (deskriptif kualitatif). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dihitung terlebih dahulu dengan rumus produktivitas tenaga kerja (deskriptif kuantitatif).

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Hasil Produksi}}{\text{Satuan Waktu}}$$

Dengan menggunakan alat analisis linier regresi berganda. Persamaan regresi linier bergandanya mengacu kepada (Syekh Sayid, 2011):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

- Y : Produktivitas Tenaga Kerja
- X₁ : Umur (Tahun)
- X₂ : Masa Kerja (Tahun)
- X₃ : Tanggungan Keluarga (Orang)
- X₄ : Jarak Tempuh (Km)
- a : Nilai Konstanta
- b₁, b₂, ..., b_n : Koefisien Regresi

Kriteria Uji :

H₀ = Tidak ada pengaruh secara simultan Umur Pemanen (X₁), Masa Kerja (X₂), Tanggungan Keluarga (X₃), Jarak Tempuh (X₄) terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit (Y).

H₁ = Ada pengaruh secara simultan Umur Pemanen (X₁), Masa Kerja (X₂), Tanggungan Keluarga (X₃), Jarak Tempuh (X₄) terhadap

produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit (Y).

Uji F = Melihat pengaruh varietas bebas secara simultan/bersama.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < 0.05$; maka H_0 ditolak atau H_1 diterima = ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > 0.05$; maka H_0 diterima atau H_1 ditolak = tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji T = Melihat pengaruh masing-masing pengujian varietas bebas.

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $\text{sig } 1 < 0.05$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima = ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $\text{sig } 1 > 0.05$, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak = ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT Sumatera Sawit Lestari (SSL)

PT Sumatera Sawit Lestari (SSL) berlokasi di Desa Pauh I, Kecamatan Rawas Ilir, Kabupaten Musi Rawas Utara, dan mengelola 6.000 hektar lahan kelapa sawit. Perusahaan ini berfokus pada produksi Tandan Buah Segar (TBS) yang diolah menjadi minyak kelapa sawit mentah (CPO), serta berperan penting dalam meningkatkan ekonomi daerah melalui penciptaan lapangan kerja. SSL mempekerjakan 120 tenaga pemanen yang terbagi dalam tiga divisi: Divisi 1 (70 pemanen), Divisi 2 (30 pemanen), dan Divisi 3 (20 pemanen). Setiap pemanen ditargetkan memanen 130 janjang per hari dari lahan 2 hektar, dengan sistem penggajian berbasis hasil panen dan insentif bagi yang melebihi target.

Untuk menjaga produksi berkelanjutan, perusahaan mengatur pembagian lahan antara area panen dan tanam baru, serta menerapkan praktik penanaman yang ramah lingkungan. Meski demikian, tantangan seperti cuaca ekstrem, peralatan panen, dan motivasi pekerja tetap dihadapi. SSL berupaya meningkatkan produktivitas dengan pelatihan rutin, penyediaan alat yang optimal, insentif tambahan, serta program kesejahteraan pekerja. Komitmen perusahaan juga mencakup pelestarian lingkungan, dengan mengintegrasikan praktik berkelanjutan untuk menjaga keseimbangan antara keuntungan ekonomi dan tanggung jawab sosial.

Gambaran Umum Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT Sumatera Sawit Lestari (SSL)

Tenaga kerja pemanen di PT Sumatera Sawit Lestari (SSL) berjumlah 120 orang, mayoritas adalah pria yang berasal dari Jawa dan masyarakat sekitar. Mereka memulai aktivitas sejak pukul 06.15 WIB dengan persiapan alat seperti egrek, dodos, dan lori bak, dilanjutkan apel pagi hingga 06.30 WIB. Tenaga kerja ini terbagi dalam tiga divisi: Divisi 1 (70 orang), Divisi 2 (30 orang), dan Divisi 3 (20 orang), yang masing-masing bekerja dalam kelompok di bawah pengawasan manajer dan mandor.

Perusahaan menetapkan target produktivitas standar sebanyak 130 tandan buah segar (TBS) per orang per hari. Data penelitian terhadap 30 orang menunjukkan bahwa sebagian besar pemanen (36,67%) berhasil memanen 161-170 TBS per hari, diikuti oleh 33,33% pemanen yang mencapai 151-160 TBS. Sebagian kecil lainnya memanen 171-180 TBS (20%) dan 181-190 TBS (10%). Rata-rata produktivitas pemanen di perusahaan ini tercatat sebesar 167,4 TBS per orang per hari, yang berarti melebihi target standar perusahaan dan mencerminkan kinerja yang cukup baik. Variasi dalam produktivitas ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengalaman kerja, usia, kondisi Fisik, dan lingkungan kerja.

Karakteristik Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT Sumatera Sawit Lestari (SSL)

Penelitian ini melibatkan 30 orang tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT SSL. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan empat aspek, yaitu umur, masa kerja, tanggungan keluarga, dan jarak tempuh ke tempat kerja.

1) Umur

Responden berusia antara 21-50 tahun, yang semuanya masuk kategori usia produktif menurut BPS. Mayoritas (60%) berusia di atas 40 tahun, 23,33% berusia 31-40 tahun, dan 16,67% berusia di bawah 30 tahun. Kelompok umur 31-40 tahun dianggap berada pada puncak produktivitas karena kombinasi stamina dan pengalaman yang optimal.

2) Masa Kerja

Sebagian besar pemanen (83,34%) memiliki masa kerja 11-15 tahun, menunjukkan tingkat pengalaman yang tinggi. Sementara itu, yang bekerja 1-5 tahun sebanyak 13,33% dan 6-10 tahun hanya 3,33%. Pengalaman panjang ini mendukung efektivitas dan efisiensi kerja, meskipun risiko

kesehatan cenderung meningkat seiring masa kerja.

3) Tanggungan Keluarga

Sebagian besar responden (36,67%) memiliki 4 orang tanggungan, diikuti oleh yang memiliki 5 orang tanggungan (30%). Responden dengan 3 orang tanggungan sebanyak 23,33%, dan 2 orang tanggungan sebesar 10%. Data ini menunjukkan beban tanggung jawab keluarga yang cukup besar bagi para pekerja.

4) Jarak Tempuh

Mayoritas responden (60%) menempuh jarak 4 km dari rumah ke kebun, 30% menempuh 3 km, dan 10% menempuh 2 km. Ini menunjukkan sebagian besar pekerja harus berjalan cukup jauh setiap hari menuju lokasi kerja.

Secara keseluruhan, tenaga kerja pemanen di PT SSL didominasi oleh pekerja berusia produktif, berpengalaman panjang, memiliki tanggungan keluarga yang besar, dan menempuh jarak cukup jauh ke tempat kerja.

Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PT. Sumatera Sawit Lestari (SSL) Desa Pauh I Kecamatan Musi Rawas Kabupaten Musi Rawas Utara

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, terdapat empat faktor yang dianalisis, yaitu umur, masa kerja, jumlah tanggungan keluarga, dan jarak tempuh pemanen terhadap produktivitas tenaga kerja.

Tabel 1. Hasil Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PT. Sumatera Sawit Lestari (SSL) Kabupaten Musi Rawas Utara di Daerah Penelitian

Variabel	B	t _{hitung}	Sig
Konstanta	190.170	15.888	.000
Umur (X ₁)	.276	.776	.445
Masa Kerja (X ₂)	-3.511	-4.699	.000*
Jumlah Tanggungan Keluarga (X ₃)	3.504	1.993	.057**
Jarak Tempuh (X ₄)	-1.010	-.456	.652

R² = 0,6620
Adjusted R² = 0,61
F_{hitung} = 12,24
F_{tabel α 0,05} = 2,69
t_{tabel α 0,05} = 2,060
*Tarf Kepercayaan = 95%
** Tarf Kepercayaan = 90%

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 1 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 190.170 + 0.276 X_1 - 3.511 X_2 + 3.504 X_3 - 1.010 X_4 + e$$

Hasilnya menunjukkan:

- 1) Umur berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas (p = 0,445).
- 2) Masa kerja berpengaruh signifikan negatif (p = 0,000), artinya semakin lama masa kerja, produktivitas cenderung menurun, kemungkinan karena faktor kelelahan fisik dan rutinitas kerja.
- 3) Jumlah tanggungan keluarga memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan (p = 0,057), meski ada kecenderungan pekerja dengan tanggungan lebih banyak terdorong meningkatkan produktivitas.
- 4) Jarak tempuh berpengaruh negatif namun tidak signifikan (p = 0,652), menunjukkan jarak tidak memengaruhi produktivitas secara nyata.

Secara simultan (uji F), keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (F_{hitung} 12,243 > F_{tabel} 2,69). Model ini mampu menjelaskan 60,8% variasi dalam produktivitas (Adjusted R² = 0,608), sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam model. Secara parsial (uji t), hanya variabel masa kerja yang terbukti signifikan berpengaruh terhadap produktivitas, sedangkan umur, jumlah tanggungan keluarga, dan jarak tempuh tidak berpengaruh secara signifikan. Faktor masa kerja adalah yang paling berpengaruh dalam menurunkan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PT. SSL, sedangkan faktor lain tidak berpengaruh secara nyata.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja pemanen di PT SSL didominasi oleh pekerja berusia 21–50 tahun, yang seluruhnya termasuk usia produktif menurut BPS (2023). Kelompok usia 31–40 tahun menonjol sebagai tenaga kerja paling efektif karena mengombinasikan stamina fisik yang kuat dengan pengalaman kerja yang memadai. Sementara itu, kelompok usia <30 tahun unggul dalam tenaga fisik tetapi minim pengalaman, sedangkan kelompok >40 tahun unggul dalam pengalaman walaupun ada penurunan stamina.

Dari sisi masa kerja, mayoritas pemanen (83,33%) telah bekerja selama 11-15 tahun, menunjukkan tingkat pengalaman yang tinggi. Namun, terdapat juga tenaga kerja

baru dengan masa kerja 1-5 tahun yang masih dalam proses adaptasi.

Jumlah tanggungan keluarga menjadi motivasi penting dalam bekerja. Sebagian besar pemanen memiliki 3-5 tanggungan keluarga, yang mencerminkan kebutuhan ekonomi yang cukup besar dan pentingnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

Jarak tempuh ke lokasi kebun juga berperan. Sebagian besar pekerja menempuh jarak 3-4 km dari rumah ke kebun. Hal ini berpotensi mempengaruhi tingkat kelelahan, sehingga perusahaan disarankan meningkatkan fasilitas transportasi untuk menjaga efisiensi kerja.

Secara umum, tenaga kerja di PT SSL stabil, berpengalaman, namun perlu regenerasi agar keberlanjutan operasional tetap terjaga. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wartomo dkk. (2024), yang menemukan bahwa tenaga kerja panen di PT Alam Jaya Persada juga sangat produktif.

Produktivitas pemanen kelapa sawit dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti umur, masa kerja, jumlah tanggungan keluarga, dan jarak tempuh ke lokasi kebun. Hasil analisis regresi linier menunjukkan pengaruh yang beragam dari tiap faktor:

1. Umur (X_1)

Umur tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai t_{hitung} $0,776 < t_{tabel}$ $2,060$. Koefisien regresi $0,276$ menunjukkan ada kecenderungan peningkatan produktivitas sebesar $0,276$ TBS/orang/hari tiap tahun usia bertambah, namun ini tidak signifikan karena mayoritas responden berada di usia produktif (36-40 tahun).

2. Masa Kerja (X_2)

Masa kerja berpengaruh signifikan secara negatif, dengan t_{hitung} $-4,699 > t_{tabel}$ $-2,060$. Setiap tambahan 1 tahun masa kerja menurunkan produktivitas sebesar $3,511$ TBS/orang/hari. Penurunan ini diduga akibat kelelahan fisik dan menurunnya motivasi setelah bekerja dalam jangka panjang.

3. Jumlah Tanggungan Keluarga (X_3)

Jumlah tanggungan keluarga tidak berpengaruh signifikan (t_{hitung} $1,993 < t_{tabel}$ $2,060$), meskipun secara regresi menunjukkan setiap tambahan 1 tanggungan meningkatkan produktivitas $3,504$ TBS/orang/hari. Dorongan ekonomi tampak ada, namun tak cukup kuat untuk menjadi signifikan.

4. Jarak Tempuh (X_4)

Jarak tempuh juga tidak berpengaruh signifikan (t_{hitung} $-0,456 < t_{tabel}$ $2,060$). Koefisien $-1,010$ menunjukkan kecenderungan penurunan produktivitas sebesar $1,010$

TBS/orang/hari tiap tambahan 1 km, namun tenaga kerja tampaknya sudah terbiasa dan mampu mengelola jarak tersebut tanpa dampak besar.

Secara keseluruhan, hanya masa kerja yang terbukti signifikan memengaruhi produktivitas secara statistik, sementara faktor lain menunjukkan kecenderungan yang tidak signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada PT. Sumatera Sawit lestari (SSL) Desa Pauh I Kecamatan Musi Rawas Kabupaten Musi Rawas Utara dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Karakteristik responden meliputi usia yang dimana memiliki usia produktif >40 yang mencakup $60,00\%$ dari total responden dengan masa kerja lebih dari 11 tahun ($83,34\%$), mencerminkan tingkat pengalaman tinggi. Mayoritas tenaga kerja memiliki 3–5 tanggungan keluarga serta sebagian besar tenaga kerja menempuh jarak 3–4 km ke lokasi kebun. 2) Faktor-faktor seperti umur, masa kerja, tanggungan keluarga, dan jarak tempuh secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan nilai F_{hitung} sebesar $12,24 > F_{tabel}$ sebesar $2,69$ pada tingkat kepercayaan 90% . Namun, secara parsial, hanya masa kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $15,888 > t_{tabel}$ $2,060$ dan $p < 0,05$. Variabel lainnya, yaitu umur, tanggungan keluarga, dan jarak tempuh, memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p > 0,05$, sehingga tidak memiliki pengaruh signifikan. Nilai R^2 sebesar $0,6620$ menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan $66,20\%$ dari variasi produktivitas tenaga kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model..

DAFTAR PUSTAKA

- BPKAD Kabupaten Banjar. (2017). Pentingnya Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jaya. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Sekitar Pantai Losari Kota Makassar. Makassar.
- Simanjuntak, P. (2001). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fe-Ui.
- Sumarsono, S. (2003). Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan

- Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Alfabeta. Bandung.
- Tambunan, K. K., Dalmyatun, T., & Satmoko, S, (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Musam Utjing. Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian (J-SEP), 12(1), 29-40
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis faktor usia, gaji dan beban tanggungan terhadap produksi home industri sepatu di Sidoarjo (Studi kasus di Kecamatan Krian). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 95-120.