

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PANEN KELAPA
SAWIT DI PTPN IV KEBUN LARAS**

SKRIPSI

OLEH

NELLY YUDHA SITUMEANG

198220143



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)11/7/24

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PANEN KELAPA
SAWIT DI PTPN IV KEBUN LARAS**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana di Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian
Universitas Medan Area*

OLEH

NELLY YUDHA SITUMEANG

198220143

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)11/7/24

Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUH
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PANEN
KELAPA SAWIT DI PTPN IV KEBUN LARAS
Nama : NELLY YUDHA SITUMEANG
NPM : 198220143
Prodi/Fakultas : Agribisnis/Pertanian

Di setujui Oleh:

Komis Pembimbing:



Muhammad Fadly Abdina, SP, M.Si

Dosen Pembimbing

Diketahui Oleh :



Dr. Sya Panjang Hernosa, SP, M.Si

Dekan Fakultas Pertanian



Marizha Nurcahyani, S.ST, M.Sc

Ketua Program Studi Agribisnis

Tanggal Lulus : 22 – Maret - 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi lainnya pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Mei 2024



Nelly Yudha Situmeang

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nelly Yudha Situmeang

NPM : 198220143

Program Studi : Agribisnis

Fakultas : Pertanian

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti (Non-exclusive Royalti Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit Di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta,
Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Dibuat : Medan

Pada Tanggal : Mei, 2024

Yang menyatakan



Nelly Yudha Situmeang

ABSTRAK

Produktivitas kerja adalah mengukur kualitas dan kuantitas dalam satuan tertentu untuk mencapai hasil secara efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor usia, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman kerja dan upah terhadap produktivitas kerja di Unit Kebun Laras PT. Perkebunan Nusantara IV, Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Untuk melihat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen di daerah penelitian. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, nilai produksi rata-rata karyawan panen TBS/bulan sebesar 3.919 tandan/bulan dengan jumlah hari kerja sebanyak 31 hari. Maka tingkat produktivitas kerja karyawan panen perhari adalah sebanyak 126 tandan/Hk. Dari hasil uji secara serempak variabel usia, pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja dan upah secara serempak ada pengaruh nyata terhadap produktivitas. Secara parsial variabel usia, massa kerja, jarak tempuh dan premi (upah) yang berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan variabel pendidikan, tidak berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : Tenaga Kerja Pemanen, Produktivitas, Analisis Linear Berganda

ABSTRACT

Work productivity is measuring quality and quantity in certain units to achieve results effectively. The purpose of this study was to analyze the factors of age, education level, number of dependents, work experience and wages on work productivity at the Kebun Laras Unit of PT. Perkebunan Nusantara IV, The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis to look at the factors that affect the work productivity of harvesters in the study area. Based on the results of the research conducted, the average production value of employees harvesting FFB/month is 3.919 bunches/month with a total of 31 working days. So the work productivity level of harvesting employees per day is 126 bunches/Hk. From the simultaneous test results, the variables of age, education, number of dependents, work experience and wages simultaneously have a significant effect on productivity. Partially, only the variables of work experience and wages have a significant or significant effect on labor productivity, while the variables of age, education level and number of dependents have no significant or significant effect on the level of employee productivity.

Keywords : Harvester employee, Productivity, Multiple Linear Regression Analysis

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 05 Oktober 2001 di Kota Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Swandy Situmeang dan Victoria Nurbaity Simanjuntak.

Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 091588 Serbelawan dan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Serbelawan, selanjutnya pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Serbelawan

Pada bulan September 2019, menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Program Studi Agribisnis.

Selama mengikuti perkuliahan, penulis pernah mengikuti MBKM Magang Merdeka N4 Batch I dari tanggal 07 Mei 2022 sampai pada tanggal 11 Agustus 2022

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit (Studi kasus : Ptpn IV Kebun Laras Kecamatan Bandar Hulan Kabupaten Simalungun)”**. Proposal/skripsi ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana (S1) pada program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area. Pada Kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa hormat kepada :

1. Dr. Siswa Panjang Hernosa, SP, M.Si selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
2. Marizha Nurcahyani, S.ST, M.Sc selaku Ketua Prodi Agribisnis Universitas Medan Area.
3. Muhammad Fadly Abdina SP, M.Si selaku Komisi Pembimbing yang telah membimbing dan memperhatikan selama penyusunan proposalpenelitian ini.
4. Seluruh Bapak dan Ibu selaku Dosen Fakultas Pertanian Universitas Medan Area yang telah membimbing dan memperhatikan selama pendidikan di program studi Agribisnis Fakultas Pertanian UniversitasMedan Area.
5. Kepada Ibu Victoria Nurbaity Simanjuntak mama ku tersayang yang selalu memberi dukungan kepada boru panggoaran nya, baik secara finansial maupun lewat doa yang tidak hentinya kepada anak pertama nya ini dari semester awal sampai semester akhir. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dan mendapatkan gelar S.P

6. Kepada Desi Setia Situmeang adik ku tersayang yang telah memberi dukungan serta siap menjadi tempat sebagai pendengar keluh kesah penulis dalam menghadapi pencobaan lika-liku di masa semester akhir.
7. Kepada rekan mahasiswa stambuk 19 yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Terakhir, kepada diri saya sendiri Nelly Yudha Situmeang. Terimakasih sudah mau berjuang dan bertahan sejauh ini, Apresiasi sebesar-besarnya karena bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai walaupun tidak tepat waktu setidaknya dapat selesai di waktu yang tepat. Terimakasih untuk tidak menyerah pada proses yang sangat panjang ini walaupun banyak air mata yang habis, jam tidur yang tidak teratur, pola makan yang tidak sehat, dan masih banyak lagi. Tetap bersyukur dan rendah hati.

Penulis mengakui bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan baik dalam presentasi maupun tata bahasa. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan permohonan maaf sebesar-besarnya dan siap menerima kritik serta saran. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, Juni 2024

Nelly Yudha Situmeang

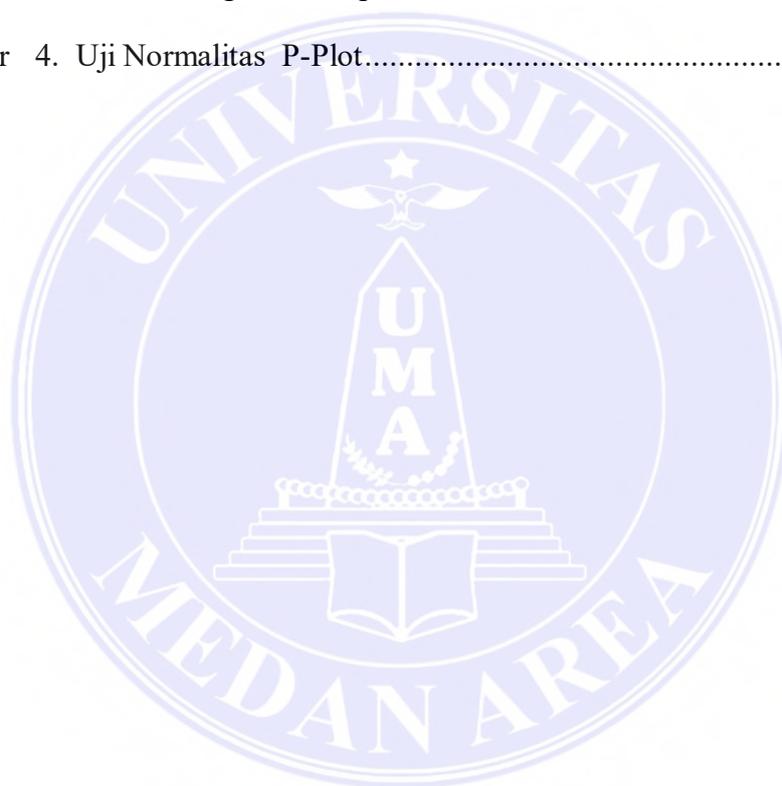
DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Masalah Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Perkebunan Kelapa Sawit	9
2.1.1 Konsep Tenaga Kerja dan Produktivitas Kerja	11
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Metode Penelitian.....	24
3.2 Lokasi Penelitian	24
3.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.3.1 Populasi.....	24
3.3.2 Sampel.....	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5 Teknik Analisis Data	28
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	33
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	35

4.1	Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara IV.....	35
4.2	Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara IV	37
4.3	Sejarah Singkat PTPN IV Unit Usaha Kebun Laras.....	38
4.4	Letak Geografis	39
4.5	Visi dan Misi PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Laras	41
4.6	Struktur Organisasi Ptpn IV Unit Kebun Laras	42
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....		43
5.1	Karakteristik Sampel	43
5.1.1	Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia.....	43
5.1.2	Karakteristik Sampel Berdasarkan Massa Kerja ..	44
5.1.3	Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan	45
5.1.4	Karakteristik Sampel Berdasarkan Jarak Tempuh	45
5.1.5	Karakteristik Sampel Berdasarkan Premi (Upah).	46
5.1.6	Karakteristik Responden Karyawan Pemanen BerdasarkanUsia, Tingkat Pendidikan, Jumlah Tanggungan, Pengalaman Bekerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen	46
5.2	Hasil Penelitian	47
5.2.1	Pengaruh usia, Massa Kerja, Pendidikan, Jarak Tempuh, Premi Terhadap Produktivitas Tenaga kerja Pemanen Kelapa Sawitdi PTPN IV Unit Kebun Laras	48
5.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	50
5.3.1	Uji Normalitas	50
5.3.2	Uji Multikoloneritas	51
5.3.3	Uji Heterokedastisitas	52
5.3.4	Uji Validitas.....	52
5.3.5	Uji Realibilitas	54
5.3.6	Uji Serempak (Uji F).....	56
5.3.7	Uji Parsial (Uji t).....	57
5.3.8	Koefisien Determinasi (R^2)	58
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		66
6.1	Kesimpulan	66
6.2	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA		67
LAMPIRAN.....		69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka pemikiran faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenagakerja terhadap hasil produksi panen kelapa sawit di PTPN 4 Kebun Laras Kabupaten Simalungun	8
Gambar 2. Peta Kebun Laras	39
Gambar 3. Struktur Organisasi Ptpn IV Unit Kebun Laras	42
Gambar 4. Uji Normalitas P-Plot.....	50



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data Produksi 5 Tahun terakhir PTPN IV Laras	4
Tabel 2. Distribusi Sampel	27
Tabel 3. Karakteristik Respondesn Karyawan Panen Berdasarkan Usia	43
Tabel 4 Karakteristik Karyawan Panen Berdasarkan Massa Kerja	44
Tabel 5. Karakteristik Karyawan Panen Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 6. Karakteristik Karyawan Panen Berdasarkan Jarak Tempuh.....	45
Tabel 7. Karakteristik Karyawan Panen Berdasarkan Premi (Upah)	46
Tabel 8. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	47
Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	48
Tabel 10. Hasil Uji Multikoloneritas	51
Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas	52
Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 Terhadap Y.....	53
Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	54
Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1	54
Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_2	55
Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_3	55
Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_4	55
Tabel 17. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_5	55
Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	56
Tabel 19. Hasil Uji F Variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 Terhadap Y	56
Tabel 20. Hasil Uji t Variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 Dengan Variabel Terikat (Y) ..	57

Tabel 21. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)..... 58



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkebunan kelapa sawit merupakan penghasil Cruid Palm Oil (CPO) terbesar di Indonesia dan merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan yang menghasilkan devisa non-migas bagi Indonesia. Tanaman kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jack). Perkebunan kelapa sawit mampu menciptakan kesempatan kerja yang luas dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja panen kelapa sawit yang merupakan salah satu faktor produksi yang penting bagi perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja panen maka proses produksi sawit akan terhambat. (Faradila, 2020)

PTPN IV Kebun Laras merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara yang memberikan kesempatan kerja yang cukup besar, khususnya untuk kegiatan pemanenan buah sawit. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa produksi perkebunan sangat tergantung kepada produktivitas kerja dari tenaga kerja pemanen sawit itu sendiri.

Disamping itu, jumlah tenaga kerja panen mempunyai proporsi yang cukup besar dari seluruh karyawan perkebunan kelapa sawit, dan tenaga kerja pemanen di Ptpn IV kebun laras merupakan karyawan tetap. Oleh karena itu produktivitas tenaga kerja panen perlu mendapat perhatian karena tenaga kerja panen turut serta memberikan peran terhadap produktivitas perkebunan secara keseluruhan. yaitu kontribusi produk dalam sumbangannya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan sebagai sumber sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja.

Menurut Sumarsono (2009), Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam suatu perkebunan yaitu usia, massa kerja, pendidikan, jarak tempuh, dan premi (upah) Untuk mencapai produksi yang tinggi tentunya peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan menjadi faktor yang sangat mendukung produktivitas. Perkebunan Nusantara IV lebih tepatnya pada unit kebun laras mempunyai basis tandan yang sudah ditetapkan oleh pihak perkebunan untuk mencapai target pada setiap bulan maupun tahun. Jika beberapa tenaga kerja karyawan panen pada bulan berturut turut tidak dapat mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, maka akan ditindak lanjuti dengan pemindahan tugas kerja atau bisa disebut pemindahan tugas ke afdeling lain yang berada di perkebunan unit kebun laras.

Produktivitas tenaga kerja berkaitan erat dengan kuantitas produksi yang akan dihasilkan. Dengan kata lain, apabila produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang digunakan tinggi akan menghasilkan produksi yang tinggi pula (Sinungan, 1992; Mardiana, 2001; dan Daniar, 2006). Selanjutnya diterangkan bahwa rendahnya produktivitas dalam suatu perusahaan disebabkan oleh dua faktor, yakni (1) karena kemampuan tenaga kerja yang tersedia memang rendah dan (2) karena perusahaan tidak mempunyai sistem motivasi yang baik bagi produktivitas karyawan.

Peningkatan Produktivitas yang baik akan sangat dibutuhkan, agar target produksi yang diinginkan tercapai dan dapat mengurangi pemakaian atau pengurangan bahan pendukung seperti pupuk dari proses produksi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan dalam menunjukkan kinerja perusahaan.

Tabel 1. Luas Tanaman dan Jumlah Produksi Perkebunan Kelapa Sawit Provinsi Sumatera Utara 2020 - 2023

Tahun	Luas Tanaman (Ha)	Jumlah Produksi (Ton)
2020	439,32	6 544 012,93
2021	440,00	6 565 346,93
2022	442,07	6 915 557,36
2023	490,16	5 838 465,070

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Utara Tahun (2023)

Pada Tabel 1 di jelaskan bahwa perkembangan luas area perkebunan kelapa sawit di Sumatera Utara mengalami peningkatan setia tahunnya. Luas tanaman perkebunan kelapa sawit di Sumatera Utara pada tahun 2023 sebesar 490,16 Ha pada tabel diatas bahwa perkebunan kelapa sawit dapat berpengaruh terhadap proses produktivitas panen kelapa sawit yang ada di Sumatera Utara. Sedangkan pada bagian jumlahproduksi perkebunan kelapa sawit mengalami peningkatan dan penurunan dalamproduksi kelapa sawit pada 4 tahun terakhir . Pada tahun 2022 produksi kelapa sawit mengalami peningkatan dengan jumlah produksi sebesar 6 915 557,36 ton sedangkan pada tahun 2023 produksi kelapa sawit mengalami penurunan yang tidak terlalu signifikan dengan jumlah produksi sebesar 5 838,465,070 ton.

Tabel 2. Produksi Tanaman Perkebunan Kelapa Sawit menurut Kabupaten Simalungun 2021 - 2023

Tahun	Luas Tanaman (Ha)	Jumlah Produksi Tanam (Ton)
2021	30,33	520,52
2022	30,39	566,19
2023	39,11	660,66

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Utara Tahun (2023)

Pada Tabel 2 di jelaskan bahwa luas tanaman dan produksi kelapa sawit perkebunan menurut Kabupaten Simalungun mengalami peningkatan dari tahun 2020 sampai tahun 2022. Begitu pula pada tahun 2022 produksi kelapa sawit menurut Kabupaten Simalungun mengalami peningkatan yang besar.

Berikut data produksi 5 tahun terakhir PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Laras dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Data Produksi 5 Tahun terakhir PTPN IV Laras

DATA PRODUKSI 5 TAHUN TERAKHIR						
BULAN	REALISASI TAHUN					TOTAL
	2019	2020	2021	2022	2023	
Januari	5.209.250	4.862.960	2.831.200	1.959.680	2.602.480	17.465.570
Februari	4.399.330	4.686.700	3.350.500	2.637.300	3.468.620	18.542.450
Maret	4.912.000	6.071.100	5.689.840	3.888.830	4.040.420	24.602.390
April	5.295.560	7.314.550	6.619.750	4.777.680	3.664.560	33.211.975
Mei	6.613.920	5.614.850	5.749.200	4.963.070	4.336.790	27.277.830
Juni	5.503.520	6.307.630	6.781.750	5.260.900	4.853.180	28.706.980
Juli	5.309.900	5.138.410	6.226.880	4.410.180	4.954.900	26.040.270
Agustus	5.471.460	5.922.560	6.445.570	5.904.300	5.445.460	29.189.350
September	4.579.420	6.216.930	6.900.530	5.854.850	5.961.530	29.513.260
Oktober	5.394.000	5.365.580	5.442.270	5.865.980	5.636.270	27.704.100
November	5.149.560	4.830.470	5.060.950	5.805.800	5.899.170	26.745.950
Desember	4.637.280	5.239.580	5.350.690	5.847.560	3.612.060	24.687.170
TOTAL	62.887.440	67.571.320	66.449.130	57.176.130	54.475.440	308.559.460

Sumber : Ptpn IV Kebun Laras Kecamatan Bandar Huluan (2023)

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa pada Tahun 2019 – 2020 Kebun Laras mengalami peningkatan jumlah produktivitas, sedangkan di tahun 2021 tingkat produksi mengalami penurunan dengan jumlah 66.449.130, di tahun 2022 tingkat produksi kembali mengalami gejala penurunan yang harus diperhatikan

total 57.176.130. dan pada tahun 2023, data produksi mengalami penurunan menjadi 54.475.440. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan dan penurunan dari produksi, mulai dari produktivitas para tenaga kerja karyawan panen dan juga adanya replanting pada tanaman kelapa sawit pada beberapa blok di sebagian afdeling yang dimiliki Ptpn IV kebun laras, dan replanting tersebut mulai dilakukan pada bulan September 2023 dikarenakan masa tanam pada kelapa sawit sudah mencapai 25 tahun.

Hasil Produksi 5 tahun terakhir yang dimiliki oleh Ptpn IV kebun laras setiap bulan dan setiap tahunnya tidak stabil yang mengalami peningkatan dan penurunan hasil produksi. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa Faktor seperti dari segi usia, massa kerja, pendidikan, jarak tempuh dari rumah ke lapangan, serta premi (upah) yang telah didapatkan di bulan sebelumnya. Perkebunan selalu berusaha mendorong produktivitas tenaga kerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Jika produktivitas tenaga kerja pemanen baik, maka produksi perusahaan akan meningkat tiap tahunnya dan target perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka produksi akan menurun dan target perusahaan akan sulit tercapai, sehingga perusahaan akan berupaya mendorong produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya. Sehingga penting untuk mengetahui apa saja faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit pada Kebun Laras.

1.2 Perumusan Masalah

Hal ini membuat peneliti untuk melakukan identifikasi tentang kendala apa yang terjadi mengenai produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Laras Kecamatan Bandar Hulan

1. Apa saja faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Laras Kecamatan Bandar Hulan Kabupaten Simalungun?
2. Bagaimana pengaruh tentang faktor usia, massa kerja, jarak tempuh, pendidikan, premi tenaga kerja panen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Laras Kecamatan Bandar Hulan Kabupaten Simalungun?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit PTPN IV Kebun Laras Kecamatan Bandar Hulan Kabupaten Simalungun.
2. Menganalisa Faktor usia, massa kerja, jarak tempuh, pendidikan, premi tenaga kerja panen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Laras Kecamatan Bandar Hulan Kabupaten Simalungun.

1.4 Masalah Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini sebagai sarana menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang perkebunan khususnya tanaman kelapa sawit dan berkaitan dengan topik penulisan ini, sehingga dapat melatih dalam mencaai pemecahan dari masalah-masalah

2. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pengetahuan untuk kemajuan produktivitas tenaga kerja panen pada PTPN IV Kebun Laras sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan khususnya upaya peningkatan produktivitas kerja sehingga menambah nilai manfaat yang lebih baik.
3. Bagi akademisi sebagai bahan referensi bacaan dan masukan kepada mahasiswa/mahasiswi khususnya di fakultas pertanian.
4. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Faktor produksi adalah semua korbanan yang diberikan pada tanaman agar tanaman tersebut mampu tumbuh dan menghasilkan dengan baik. Di berbagai faktor, faktor produksi ini dikenal dengan istilah input, production faktor, dan korbanan produksi (Soekartawi, 2003). Alternatif yang dapat digunakan untuk meningkatkan produksi kelapa sawit dengan cara budidaya yang efisien serta menggunakan faktor produksi secara optimal.

Produktivitas tenaga kerja dengan suatu konsep, menunjukkan adanya kaitan Antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dipengaruhi oleh usia, masa kerja, jarak tempuh, pendidikan, premi Secara sederhana gambaran bagan alir tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Laras Kecamatan Bandar Hulan Kabupaten Simalungun dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka pemikiran faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja terhadap hasil produksi panen kelapa sawit di PTPN 4 Kebun Laras Kabupaten Simalungun.

II . TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perkebunan Kelapa Sawit

Kelapa sawit merupakan komoditas perkebunan yang berkontribusi nyata terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) nasional dan peningkatan Pendapatan Asli daerah (PAD) di sentra produksi kelapa sawit. Perkebunan kelapa sawit di Indonesia merupakan salah satu pendorong utama pengembangan perkebunan kelapa sawit, kini Indonesia telah menjadi produsen minyak sawit terbesar di dunia. Oleh sebab itu tingkat produksi tentulah dipengaruhi oleh berbagai faktor terutama tingkat penggunaan sarana produksi. Peningkatan produksi pada jumlah tertentu akan mempengaruhi motivasi petani dalam mengusahakan tanamankelapa sawit secara kontinyu (Wigena, 2018).

Kelapa sawit (*Elaeisguinensis*Jacq.) merupakan tanaman yang berasal dari Nigeria, Afrika Barat. Pada perkembangannya tanaman kelapa sawit hidup subur diluar daerah asalnya,seperti Malaysia, Indonesia, Thailand, dan Papua Nugini (Fauzi, 2004). Bibit kelapa sawit masuk ke Indonesia pada tahun 1948 sebanyak 4(empat) batang yang berasal dari *Bourbon (Mauritius) dan Amsterdam*. Keempat batang bibit kelapa sawit ditanam di Kebun Raya Bogor, selanjutnya disebarkan ke Deli Sumatera Utara dan disebarkan ke seluruh Indonesia (Risza,1994).

Klasifikasi kelapa sawit adalah:

Kerajaan : *Plantae*

Divisi : *Magnoliophyta*

Kelas : *Liliopsida*

Ordo : *Arecales*

Famili : *Arecaceae*

Genus : *Elaeis*

Spesies : *Elaeis guineensis* Jacq. (Pahan, 2008).

Tanaman kelapa sawit termasuk tanaman daerah tropis, karena membutuhkan penyinaran matahari sebanyak 5-7 jam per hari dengan suhu berkisar 22°-32°C. Kelapa sawit dapat tumbuh pada pH 4-6,5 dan tumbuh baik pada ketinggian 0-500 dpl. Kelapa sawit merupakan tanaman monokotil, karena batangnya tidak mempunyai kambium dan umumnya tidak bercabang. Tanaman ini termasuk tanaman berumah satu (*monoecious*), artinya bunga jantan dan bunga betina dapat dalam satu tanaman dan masing masing terangkai dalam satu tandan. Proses penyerbukan tanaman kelapa sawit dapat terjadi dengan bantuan serangga atau angin (Fauzi 2004).

Sistem perkebunan yang ada di Indonesia melalui proses kolonialisme adalah perusahaan pertanian yang berupa perkebunan besar. Menurut Mubyarto (1992), system perkebunan besar mempunyai ciri-ciri : (a) meruakan bentuk usaha pertanian berskala besar, (b) menggunakan areal pertanian luas, (c) bersifat padat modal, (d) menggunakan tenaga kerja yang cukup besar dengan pembagian kerja yang rinci dan struktur hubungan kerja yang rapi, (e) menggambarkan teknologi modern, (f) berorientasi pada pasar. Perkebunan sebagai sebuah perusahaan, dalam menghasilkan suatu output atau hasil produksi selalu tergantung pada faktor-faktor produksi yang merupakan sumber daya pertanian. Soekartawi (1987), mengklasifikasikan empat sumber daya

pertanian selalu dikembangkan pada luas lahan pertanian tertentu, Pentingnya faktor produksi tanah dilihat dari luas lahan, kesuburan tanah, penggunaan lahan, topografi lahan (tanah dataran rendah, pantai, dan dataran tinggi)

2.1.1 Konsep Tenaga Kerja dan Produktivitas Kerja

1. Konsep Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam artian mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Dengan adanya tenaga kerja dalam perusahaan diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan tenaga kerja yang produktif dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Sumarsono, 2003: 5).

Di Indonesia, dipilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas maksimum. Pemilihan 10 tahun sebagai batas minimum berdasarkan kenyataan bahwa pada umur tersebut sudah banyak penduduk berumur muda yang sudah bekerja atau mencari kerja. Indonesia tidak menganut batas umur maksimum karena Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional. Hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan dihari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai swasta. Golongan ini pun, pendapatan yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari, oleh karena itu mereka yang telah

mencapai usia pensiun biasanya masih harus bekerja dan tetap digolongkan sebagai tenaga kerja (Simanjuntak, 1985).

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan tujuan dari setiap organisasi atau pengusaha apapun, Produktivitas mengandung pengertian yang berkenan dengan konsep ekonomis filosofis dan sistem (Anoraga 2000) sebagai konsep ekonomis produktivitas berkenan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya sebagai konsep filosofi produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan kepada kita untuk selalu berusaha dan mengembangkan diri sedangkan konsep sistem memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerjasama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai system.

Produktivitas tenaga kerja sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri

melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Wirawan, Hais, & Suwena, 2019).

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat yang penting didalam semua tigitatan pengusaha atau industri. Secara umum Sinungan (2000), memberikan alat di dalam pengukuran produktivitas berarti perbandingannya yang dapat di bedakan dalam tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Perbandingan – perbandingan Antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang.
2. Perbandingan pelaksanaan Antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses dengan lainnya, pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan pada sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai semusatkan pada sasaran atau tujuan. Admosuprpto, (2001) mengembangkan rumus dalam pengukuran produktivitas dalam suatu pengusaha atau industry digunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \text{Out put} / \text{In Put}$$

Keterangan:

P = Produktivitas

O = Out Put

I = In Put

Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap ataupun menurun. Peningkatan produktivitas, akan terjadi bila masukan (input) yang sama dapat menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak. Peningkatan produktivitas ini dapat dilihat dari : (a) jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama, (b) jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang, (c) jumlah produksi yang jauh lebih diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep, menunjukkan adanya kaitan Antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jikalau dia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain, untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila dia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan, dalam satuan waktu yang lebih singkat.

Menurut Aroef (1985), Produktivitas tenaga kerja adalah hasil produksi persatuan waktu, atau dengan rumus:

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

Sehingga produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dapat diartikan sebagai perbandingan jumlah hasil produksi dengan banyaknya waktu yang dihabiskan guna kegiatan pemanenan kelapa sawit.

Siagian (2007) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada tenaga kerja yang dimilikinya. Pengertian cukup adalah sangat relatif sifatnya, yaitu jumlah yang mampu dibayarkan oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan tenaga kerja yang menerima. Dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Lingkungan dan iklim kerja

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal tersebut, maka perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.

3. Harga diri perlu mendapat perhatian

yang ada dilapangan melalui aplikasi yang dimiliki serta

bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja menonjol, sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

4. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karena apabila terjadi ketidaktepatan dalam penempatan posisi, maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

5. Memberikan kesempatan untuk maju

Produktivitas kerja karyawan akan timbul apabila mereka memiliki harapan untuk maju, seperti mendapat kesempatan kenaikan jabatan atau promosi jika melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan

Produktivitas kerja karyawan akan terbina jika mereka merasa aman dalam menghadapi masa depan dengan pekerjaan yang ditekuni. Untuk menciptakan rasa aman, maka perusahaan mengadakan program pensiun, mereka memiliki alternatif lain, yaitu mewajibkan karyawan untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam polis asuransi.

7. Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas

Untuk dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan, maka pihak

perusahaan adalah dengan memberi gaji yang cukup dan memenuhi kebutuhan rohani mereka.

8. Sesekali para karyawan perlu diajak berunding

Mengajak karyawan berunding dalam mengambil keputusan, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab dan semangat untuk mewujudkannya.

9. Pemberian insentif yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya memberikan insentif dengan cara sebaik-baiknya, yaitu perusahaan harus mengetahui karyawannya, seperti loyalitas karyawannya, kesenangan dan prestasi kerja mereka.

10. Kapasitas kerja

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu (kapasitas kerja) sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, usia dan status gizi. Jika tenaga kerja memiliki kapasitas kerja yang tinggi, maka produktivitas dalam bekerja juga akan tinggi.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan tenaga kerjapenen, Antara lain :

1. Faktor Usia

Usia merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, usia muda cukup segar dan cukup kuat, sementara yang lanjut usia akan terpengaruh terhadap fisik yang dimilikinya, ini yang menyebabkan produksi akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tersebut. Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Karyawan pamanen biasanya bersikap apatis terhadap adanya teknologi baru. Karyawan pamanen yang berusia lanjut tidak mempunyai kekuatan tenaga dalam mengusahakan usahatannya sehingga hanya mampu mengusahakan dalam skala kecil. Usia tenaga kerja yang produktif berumur 16-59 tahun, sedangkan pada usia 60 keatas sudah dikatakan usia lanjut.

2. Faktor Pendidikan

Tingkat pendidikan dan prestasi akademis yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus diperhatikan oleh perusahaan, supaya tenaga kerja dapat ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya. Kualitas tenaga kerja yang rendah (pengetahuan dan keterampilan karyawan pamanen dan pemupuk) disebabkan karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh dan menyebabkan produktivitas tenaga kerja yang rendah.

3 Faktor Massa Kerja

Masa kerja atau pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis perlu

menjadi pertimbangan perusahaan dalam penempatan tenaga kerja. Semakin lama tenaga kerja bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja. Banyaknya pengalaman dalam bekerja memberikan tenaga kerja keahlian dan mendorong tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

4. Faktor Jarak Tempuh

Panjangnya jarak yang ditempuh oleh pekerja dari tempat tinggalnya ke kebun produksi yang diperkirakan akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen, karena jauhnya jarak yang ditempuh akan mempengaruhi kondisi fisiknya sehingga berdampak terhadap hasil kerja. Jarak tempuh masing - masing pekerja berbeda - beda karena perkebunan tidak menyediakan angkutan khusus ke lokasi kebun. Diduga dengan semakin panjangnya jarak yang dicapai maka produktivitas kerja akan semakin menurun. Selain faktor - faktor tersebut di atas yang dilihat dari pekerja , perusahaan pun harus memberikan motivasi atau fasilitas yang dapat mendukung produktivitas pekerjaannya , misalnya tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk bekerja , adanya perlindungan tenaga kerja , dan lain - lain agar dapat hidup secara layak dan dapat meningkatkan semangat bekerja sehingga produktivitas yang dihasilkan tinggi.

5. Faktor Upah (Premi)

Renumerasi adalah istilah yang digunakan berkaitan dengan imbalan yang diterima pekerja sehubungan dengan pekerjaannya. Termasuk kategori ini adalah gaji, tunjangan, santunan, premi, lembur, dan insentif. Struktur

Pendapatan tersebut disusun sedemikian rupa untuk merespon kinerja dan sistem yang mampu merangsang peningkatan produktivitas karyawan. Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan (Ghani dalam Ismail, 2018).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Samuel (2017) tentang Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit dan Faktor - Faktor Yang Mempengaruhinya Pada Unit Usaha Batanghari diPTPN VI Jambi , menunjukkan bahwa variabel independent (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 partial variabel independent (status tenaga kerja) mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen sedangkan umur, lama pendidikan, masa kerja , jarak tempuh , tanggungan keluarga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit .

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Zullaikha (2019) dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu”. Perusahaan saat ini masih dikatakan pada permasalahan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dan perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang melaksanakan kegiatannya dengan menghasilkan produk dan jasa yang benar-benar dapat digunakan oleh masyarakat. Tenaga kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab eksistensi tenaga kerja berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya

manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Adapun hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Roka Hulu. Artinya motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, maka setiap peningkatan atau perbaikan terhadap motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian mengenai “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit Pt. Desaria Plantation Mining Di Kecamatan Kinal Kabupaten Kaur” oleh Dipry, Sipriani and Basuki, Sigit Priyono and Agus, Purwoko (2017). Berdasarkan hasil regresi variabel X1 (umur) dan X4 (masakerja) berpengaruh nyata terhadap produktivitas pemanen sawit. Hasil perhitungan variabel X1 menunjukkan adanya korelasi yang positif (3,283) sehingga dapat di indikasikan bahwa semakin muda umur karyawan pemanen sawit maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja dari pemanen tersebut. Kondisi ini dapat dijelaskan bahwa semakin muda umur tenaga kerja pemanen, maka pemanen semakin terampil dalam memanen tandan buah segar, sehingga jumlah tbs yang dipanen juga akan semakin banyak. Sedangkan Hasil estimasi variabel X4 (masa kerja) juga menunjukkan menunjukkan nilai estimasi yang positif (1,959) artinya semakin lama pengalaman seseorang dalam memanen sawit maka pemanen tersebut dapat bekerja dengan baik dan menguasai teknik

memanen atau mendodos buah kelapa sawit sehingga tidak memakan waktu yang cukup lama memotong tandan sawit tersebut, sehingga hasil panen yang mereka dapatkan lebih banyak jumlahnya. Hal ini lah yang menyebabkan pemanen kelapa sawit yang berpengalaman dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan menghasilkan TBS yang banyak atau melebihi target.

Penelitian yang dilakukan oleh Septi Nur Afifah (2013) mengenai “Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Pt Tanjung Buyu Perkasa Plantation, Kalimantan Timur”. Lama kerja ialah faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di bandingkan faktor lain dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.519 dan nilai P sebesar 0.001. Semakin lama masa kerja maka produktivitas kerja tenaga kerja panen kelapa sawit akan meningkat. Pengujian regresi secara simultan menunjukkan tingkat pelatihan, jumlah tanggungan, umur dan lama kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prastiawan (2019) yang berjudul “Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Panen Kelapa Sawit PT. Lonsum (Studi Kasus: PT. Lonsum Kebun Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara). Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: pertama, yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan, (Payaman J, 2007:30). Hasil penelitian yang didapat yaitu dari hasil uji statistik secara serempak diperoleh bahwa variabel jumlah tanggungan, pengalaman, penghasilan dan usia berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap

produktivitas karyawan panen, sedangkan variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan panen. Secara parsial hanya variabel jumlah tanggungan, pendapatan dan usia yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sedangkan variabel, tingkat pendidikan dan pengalaman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Diketahui bahwa Nilai Produksi TBS/bulan sebesar 2.646 tandan/bulan dengan jumlah hari kerja sebanyak 26 hari. Maka tingkat produktivitas karyawan panen perhari adalah sebanyak 101 tandan/Hk.

Penelitian yang dilakukan oleh Afifah (2013) mengenai “Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Pt Tanjung Buyu Perkasa Plantation, Kalimantan Timur”. Lama kerja ialah faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dibandingkan faktor lain dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.519 dan nilai P sebesar 0.001. Semakin lama masa kerja maka produktivitas kerja tenaga kerja panen kelapa sawit akan meningkat. Pengujian regresi secara simultan menunjukkan tingkat pelatihan, jarak tempuh, umur dan lama kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

Penelitian Manurung (2012), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Sawit Langkat, menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Sawit Langkat rata-rata per hektar adalah 1.124 kg/HKP dan produktivitas tenaga kerja pemupuk rata-rata adalah sebesar 2 ha/HKP dengan penggunaan pupuk rata-rata per hektar adalah 220 kg. Nusantara IV Kebun Sawit Langkat dipengaruhi secara nyata oleh premi,

sedangkan faktor umur, tingkat pendidikan , jarak tempuh dan masa kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja secara nyata .



II. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif karena dalam pelaksanaannya meliputi data dan interpretasi tentang arti dan data yang diperoleh. Penelitian ini disusun sebagai penelitian induktif yakni mencari dan mengumpulkan data yang ada di lapangan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor, unsur- unsur bentuk, dan suatu sifat dari fenomena di masyarakat. (Nazir, 1998: 51).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PTPN IV Kebun Laras Kecamatan Bandar Huluan Kabupaten Simalungun. Penentuan daerah Penelitian ini dilakukan secara sengaja (purposive).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono(2019), populasi merupakan suatu daerah generalisasinya yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tertentu (Sugiyono, 2019). Subjek tersebut yang akan menjadi dasar dalam pengambilan sampel untuk digunakan sebagai bahan pemilihan responden. Metoda pengambilan sampel yang digunakan adalah accidental random sampling yaitu metoda atau teknik penentuan sampel yang di mana pengambilan sampel secara

acak didasarkan pada orang-orang yang kebetulan ditemui peneliti secara accidental, di mana sampel tersebut memenuhi karakteristik populasi atau cocok sebagai sumber data. Dengan teknik accidental random sampling, pengambilan sampel tidak ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2012).

3.3.2 Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pemanen di PTPN IV Kebun Laras yang berjumlah 112 karyawan pemanen. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah karyawan pemanen dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87).

Kebun Laras adalah salah satu bagian dari PTPN IV yang terdiri dari 4 afdeling yang mempunyai karyawan pemanen yang berjumlah 112 pemanen, yang terbagi atas 4 afdeling sebagai berikut :

- (1) Afdeling 1 : 17 Pemanen
- (2) Afdeling 2 : 10 Pemanen
- (3) Afdeling 3 : 40 Pemanen
- (4) Afdeling 4 : 45 Pemanen

Adapun penelitian ini memakai rumus Slovin, karena pada penarikan sampel, jumlahnya harus representative supaya output penelitian bisa digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, tetapi bisa dilakukan menggunakan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(e)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Standard Error (5-10% sampai 10-20%)

Dari rumus slovin tersebut, maka besarnya sampel yang diambil pada penelitian :

$$\begin{aligned} n &= \frac{121}{1 + 112 (10\%)^2} \\ &= \frac{112}{1 + 112 (0,01)} \\ &= \frac{121}{2,21} \\ &= 53 \end{aligned}$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 pemanen.

Dari hasil hitung diatas dapat diketahui jumlah sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 pemanen, dari jumlah populasi penelitian. Untuk mempermudah dalam penyebaran kuesioner, maka ditentukan jumlah masing- masing sampel menurut afdeling secara proporsional dengan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan :

n_i = Jumlah sampel menurut stratum

n = Jumlah sampel seluruhnya

N_i = Jumlah populasi menurut stratum

N = Jumlah populasi seluruhnya

Tabel 2. Distribusi Sampel

Afdeling	Banyaknya Karyawan	Sampel Afdeling
Afd I	$\frac{17}{112} \times 100$	8
Afd II	$\frac{10}{112} \times 100$	5
Afd III	$\frac{40}{112} \times 100$	19
Afd IV	$\frac{45}{112} \times 100$	21
Jumlah	112	53

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Untuk pengambilan anggota sampel disetiap afdeling maka penelitian menggunakan *random sampling*.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data diperoleh melalui wawancara yang kemudian akan menyebarkan angket atau

penelitian ini terdiri dari data primer. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data diperoleh melalui wawancara yang kemudian akan menyebarkan angket atau kuesioner, angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan formasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis: 2008: 66) Penelitian ini menggunakan angket atau kuisioer, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur denan bentuk pertanyaan pilihan berganda (multiple choice questions) dan pertanyaan terbuka (open question).

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk melihat produktivitas kerja karyawan pada pemanen kelapa sawit dilakukan secara deskriptif berdasarkan data primer yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner dilokasi penelitian. Data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS, melihat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen di daerah penelitian. Sugiyono (2008:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel

dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, X3, X4 dan X5), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus Bentuk umum model regresi linier berganda adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Karyawan Pemanen

X1 = Umur pemanen

X2 = Pendidikan

X3 = Massa Kerja

X4 = Jarak Tempuh

X5 = Premi/Upah

a = intersep,

b1 † b5 = koefisien regresi,

e = kesalahan pengganggu

Untuk menjawab tujuan penelitian yaitu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen di ptpn 4 kebun laras,

digunakan metode uji asumsi klasik, uji validitas, uji realibilitas, dan uji regresi linier berganda alat bantu SPSS (*Statistical Product And Service Solution*).

1. Uji Asumsi Klasik

suatu model dapat dikatakan model yang baik jika model tersebut dapat memenuhi beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik.

Beberapa jenis asumsi klasik adalah :

(1) Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pemeriksaan apakah residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan secara grafik dengan Normal P-P Plot dan pengujian hipotesis statistik dengan uji one sample Kolmogrov-Smirnov. Data berdistribusi normal akan memiliki P-P Plot membentuk satu garis lurus diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka nilai residual dari model regresi memenuhi asumsi normalitas.

(jurnal: Rendy, 2014)

(2) Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (Priyatno, 2009). Ada beberapa hal yang menyebabkan multikolinearitas, yaitu metode

pengumpulan data yang digunakan, adanya constraint pada model, atau populasi yang dijadikan sampel. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Dua ukuran ini menunjukkan variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai cut-off umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$ (Ghozali, 2002).

(3) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan cara informal maupun formal. Metode informal biasanya dilakukan dengan melihat grafik plot dari nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Variabel dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu

Y. Cara formal yang dapat dilakukan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan Metode Korelasi Spearman atau Metode White (Widarjono, 2009).

2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variable independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali,2006). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau T hitung $< T$ tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau T hitung $> T$ tabel berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau disebut uji signifikansi model. Uji F dapat dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANOVA) (Widarjono,2018)

Menurut Widarjono, Langkah-langkah dalam melakukan Uji F adalah sebagai berikut :

1. Membuat Hipotesis yaitu Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) :
 $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots \beta_k = 0$ (tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen) $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \dots \beta_k \neq 0$ (ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen)

2. Mencari Nilai F hitung dan F Kritis. Nilai F kritis dapat dilihat pada tabel distribusi F, nilai F kritis disesuaikan dengan besaran α dan df yang mana besarnya ditentukan dari numerator (k-1) dan df dari denominator (n-k).
3. Keputusan menolak atau menerima H_0 adalah sebagai berikut: Apabila F Hitung lebih besar dari F kritis, maka kita menolak H_0 yang artinya ada pengaruh secara simultan variabel Independen terhadap variabel Dependen. Dan sebaliknya, apabila F Hitung kurang dari F Kritis maka kita gagal menolak H_0 yang artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Selain dengan melihat F hitung dan F kritis, keputusan menolak atau gagal menolak H_0 juga bisa dilihat dari nilai probabilitas F hitung dan dibandingkan dengan nilai α . Apabila Probabilitas F hitung $<$ nilai α maka menolak H_0 yang artinya ada pengaruh secara simultan variabel Independen terhadap variabel Dependen. Dan apabila Probabilitas F hitung $>$ nilai α maka gagal menolak H_0 yang artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel Independen terhadap variabel Dependen.

4. Uji Koefisien Determinasi

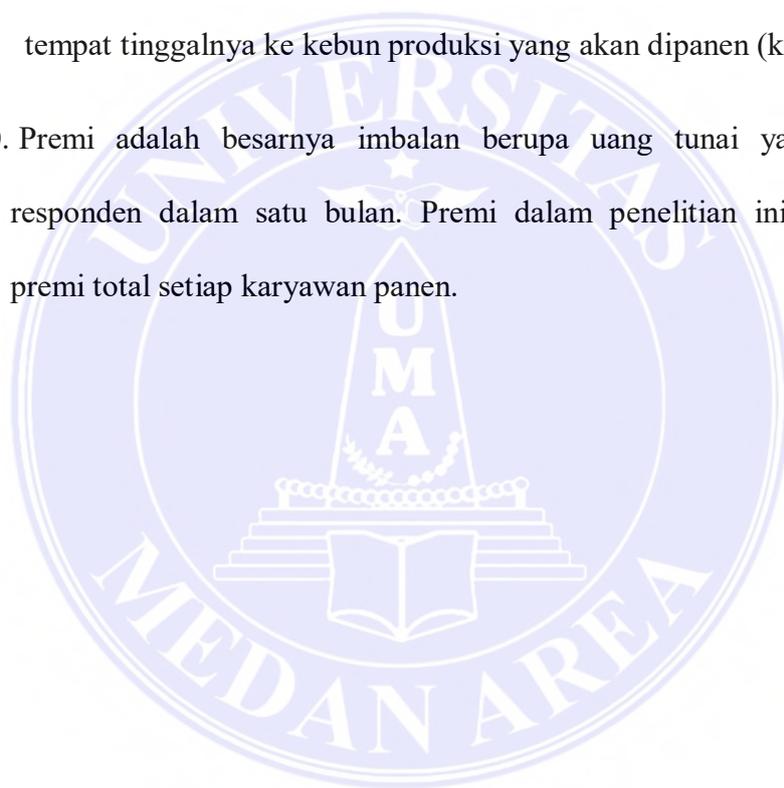
Menurut Widarjono, Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Apabila nilai koefisien determinasi (R-squared) pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen

dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (R-Squared) menjauhi angka satu (1) atau mendekati angka nol (0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

3.6 Definisi Operasional Variabel

1. Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.
2. Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah Perkebunan Ptpn IV Kebun Laras Kecamatan Bandar Hulan Kabupaten Simalungun dan menerima kompensasi dan jaminan.
3. Karyawan Pemanen (Tenaga kerja kelapa sawit) adalah orang yang bertugas melakukan kegiatan panen buah, pemotongan tandan buah yang dipanen, pemotongan pelepah sawit yang menutupi buah, mengutip brondolan atau buah yang terlepas dari tandannya, dan berbagai tugas lainnya yang tentunya berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan.
4. Usia adalah ukuran jumlah umur karyawan pemanen (Responden)
5. Massa kerja adalah lama waktu bekerja seseorang dalam pekerjaan memanen TBS (tahun).

6. Usia adalah ukuran jumlah umur karyawan pemanen (Responden)
7. Massa kerja adalah lama waktu bekerja seseorang dalam pekerjaan memanen TBS (tahun).
8. Pendidikan dalam penelitian dimaksud adalah pendidikan formal yaitu jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA.
9. Jarak tempuh pemanen adalah ukuran yang ditempuh pemanen dari tempat tinggalnya ke kebun produksi yang akan dipanen (kilometer).
10. Premi adalah besarnya imbalan berupa uang tunai yang diterima responden dalam satu bulan. Premi dalam penelitian ini terdiri dari premi total setiap karyawan panen.



VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Produktivitas tenaga kerja pemanen berjumlah 207.745 tandan/bulan dengan 31 hari kerja dan rata rata nya adalah 3..919 tandan/hk yang terdapat pada Ptpn IV Unit Kebun Laras.
2. Pada ke 5 faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit pada Ptpn IV Kebun Laras, hanya faktor pendidikan yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di Ptpn IV Kebun Laras.

6.2 Saran

1. Pihak perkebunan seharusnya lebih memperhatikan kembali apa penyebab dari turunnya tingkat produktivitas seorang pemanen jika dalam 3 bulan berturut turut tidak mencapai target basis tanda yang sudah ditetapkan oleh perkebunan.
2. Kepada pihak perusahaan seharusnya lebih memperhatikan keselamatan para karyawan tenaga kerja panen dengan memberi atribut bekerja yang lebih safety agar jumlah produksi yang dihasilkan lebih maksimal.
3. Disarankan kepada pihak perkebunan, perlu adanya peninjauan ulang terhadap kesejaterahan tenaga kerja khususnya dalam hal pendidikan anak karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daniar. 2006. Analisis Produktivitas dan Pendapatan Buruh Panen Peserta Sistem Integrasi Swit Sapi (SISS) di PT Agrical Kabupaten Bengkulu Utara. In Skripsi. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Dr.Soekartawi. 1987. Prinsip Dasar Ekonomi Pertanian Tori dan Aplikasinya. Jakarta: CV. Rajawali.
- Fauzi, Y. 2004. Kelapa Sawit. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Hutahayan. V. 2018. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Di PT. Agrindo Panca Tunggal Perkasa Kabupaten Sarolangun. Skripsi. Universitas Batanghari. Jambi
- Kasmir. 2019. Pengantar Manajemen Keuangan. Jakarta: Prenadamedia Group.
McLeod, R., & Schell, G. (2007)
- Manurung, S. R. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Permanen Dan Pemupuk Di PT. Perkebunan Nusantara IV. Skripsi, Universitas Sumatera Utara, Fakultas Pertanian.
- Mardiana. 2001. Faktor-Faktor Penentu Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit di PT. Agromuko Estate Air Dikit Kecamatan Mukomuko Utara Kabupaten Bengkulu Utara. Universitas Bengkulu, Fakultas Pertanian. Bengkulu: Tidak Dipublikasikan.
- Mubyarto. 1992. Tanah dan Tenaga Kerja Perkebunan Kajian Sosial Ekonomi Aditya Media. Yogyakarta.
- S.Sumarsono. 2009. Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.
- Setiowo. 2007. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas dan Kontribusi Penghasilan Tenaga Kerja Wanita Pemetik Teh di PTP.Nusantara VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. Skripsi, Universitas Bengkulu, Fakultas Pertanian, Bengkulu.
- Siagian, R. 2002. Pengantar Manajemen Agribisnis. Gadjah Mada University , Yogyakarta.
- Simanjuntak, P. 1985. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: LPFEUI
- Sinungan, M. 1992. Manajemen Modern. In Gunung Agung. Jakarta.
- Soeharto, I. 1995. Manajemen Proyek Dari Konseptual sampai Operasional . Jakarta: Erlangga.
- Van den Ban, A., & H.S.Hawkins. 1986. Penyuluhan Pertanian. Jakarta : Kanisius.
- Wigena, G. P. 2009. Model Pengelolaan Kebun Kepala Sawit Plasma Berkelanjutan (Studi Kasus di Perkebunan PIR-Trans PTPN V Sei Pagar

Kabupaten Kampar Provinsi Riau). Institut Pertanian Bogor, Program Pasca Sarjana, Bogor.

Wirawan, P., Haris, I., & Suwena, K. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(1), 305-315.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KELAPA SAWIT (Studi Kasus: PTPN IV Kebun Laras)

Bapak/Ibu yang terhormat, saya Mahasiswa Universitas Medan Area Fakultas Pertanian sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya mengenai “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Terhadap Hasil Produksi Kelapa Sawit (Studi Kasus : PTPN IV Kebun Laras Kecamatan Bandar Hulan Kabupaten Simalungun)”.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisioner penelitian ini. Partisipasi dari Bapak/Ibu sangat berharga sebagai bahan masukan untuk proses pengambilan sampel keputusan ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan

I. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Status Pernikahan : () Belum Menikah () Menikah
5. Tingkat Pendidikan : () SD () SMP () SMA
6. Masa Kerja..... Tahun
7. Jarak Tempuh..... M/Km
8. Premi : Rp.

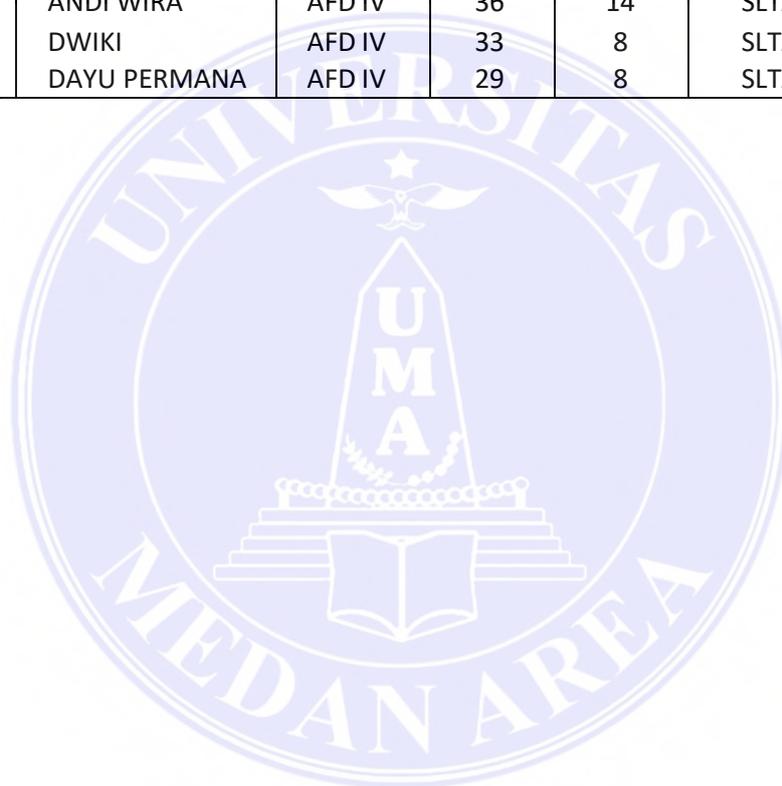
II. Produktivitas Perolehan Hasil Pemanen Dalam 1 Bulan

Produksi (Tandan)	Hari Kerja (HK)	Produktivitas (Tandan/HK)

Lampiran 2. Karakteristik Responden

NO	Nama	Bagian	Usia (Tahun)	Massa	Pendidikan	Jarak
				Kerja (Tahun)		Tempuh M/Km
1	SUHENDRA	AFD I	37	8	SLTA	200 M
2	SUHENDRI	AFD I	35	10	SLTA	100 M
3	ELIS	AFD I	33	10	SLTA	100 M
4	HERMANTO	AFD I	38	10	SLTP	150 M
5	WARIS	AFD I	33	10	SLTA	500 M
6	SAHMANUDDIN	AFD I	31	10	SD	500 M
7	HARDIANTO	AFD I	35	10	SLTP	200 M
8	SUPIANTO	AFD I	36	10	SLTP	200 M
9	HADI	AFD II	40	10	SLTP	200 M
10	ABDUL R	AFD II	34	8	SD	500 M
11	SUNARIM	AFD II	31	10	SLTP	500 M
12	RUSLI	AFD II	34	10	SLTP	50 M
13	RUDI	AFD II	38	14	SLTA	100 M
14	ARI	AFD III	36	10	SLTA	250 M
15	ERIK	AFD III	36	8	SLTP	400 M
16	SUHARDI	AFD III	37	14	SLTA	1 Km
17	DIAN	AFD III	35	10	SLTA	2 Km
18	AGUS	AFD III	33	8	SLTA	2 Km
19	RAHMAN	AFD III	31	14	SLTP	3 Km
20	LEGIMIN	AFD III	36	8	SLTA	3 Km
21	PURWANTO	AFD III	38	14	SLTP	3 Km
22	SUMARDI	AFD III	36	10	SLTP	3 Km
23	HOLIP	AFD III	32	8	SLTA	100 M
24	ROIBONI	AFD III	37	10	SLTA	4 Km
25	APRIANTO	AFD III	36	10	SLTP	4 Km
26	SUGIANTO	AFD III	38	14	SD	4 Km
27	GUNAWAN	AFD III	38	8	SLTP	4 Km
28	BUDIANSYAH	AFD III	34	8	SLTA	4 Km
29	DEDI ROHUDI	AFD III	35	10	SLTA	6 Km
30	WARSONO	AFD III	40	14	SLTP	10 Km
31	ARIF	AFD III	31	8	SLTA	20 Km
32	SUKRI	AFD III	42	10	SLTP	200 M
33	JUNEDI	AFD IV	44	14	SLTP	200 M
34	LEGIMAN	AFD IV	45	14	SD	250 M
35	HERIANTO	AFD IV	48	14	SLTP	250 M
36	SAPRIUDIN	AFD IV	32	8	SLTP	3 Km
37	TONO	AFD IV	47	10	SLTP	6 Km
38	SUMARSONO	AFD IV	43	8	SLTA	8 Km

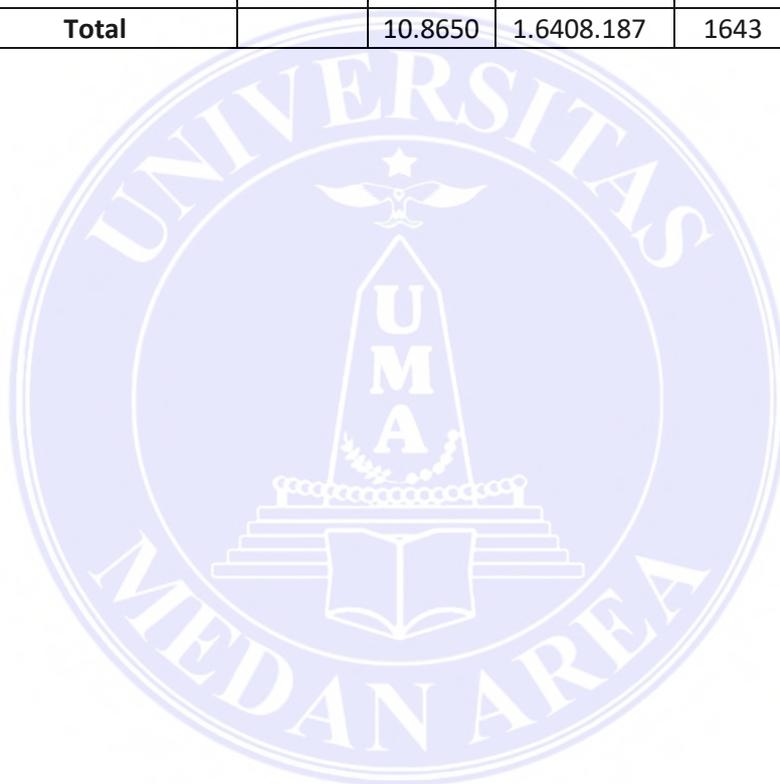
39	ALI RIDWAN	AFD IV	42	14	SLTP	9 Km
40	CHARLES	AFD IV	45	8	SLTA	8 Km
41	ADI SUJONGKO	AFD IV	47	14	SLTP	8 Km
42	SURYA	AFD IV	33	8	SLTA	200 M
43	SURIONO	AFD IV	35	8	SD	250 M
44	FREDDY	AFD IV	37	10	SLTP	2 Km
45	ARMAN	AFD IV	32	8	SLTA	2 Km
46	SUKIMAN	AFD IV	41	10	SLTP	200 M
47	ADUL PURBA	AFD IV	46	10	SLTP	1 Km
48	ASWANDI	AFD IV	45	8	SD	9 Km
49	ANTONI	AFD IV	41	12	SLTP	11 Km
50	AHMAD IRPAN	AFD IV	30	8	SLTP	8 Km
51	ANDI WIRA	AFD IV	36	14	SLTA	11 Km
52	DWIKI	AFD IV	33	8	SLTA	11 Km
53	DAYU PERMANA	AFD IV	29	8	SLTA	100 M



Lampiran 3. Tingkat Produktivitas Responden

NO	Nama	Bagian	Basis Tandan/ Bulan	Produksi (Tandan / Bulan)	Jumlah HK	Produktivitas (Tandan/HK)
1	SUHENDRA	AFD I	2.050	6.066	31	195
2	SUHENDRI	AFD I	2.050	8.506	31	274
3	ELIS	AFD I	2.050	1.044	31	33
4	HERMANTO	AFD I	2.050	5.509	31	163
5	WARIS	AFD I	2.050	3.193	31	103
6	SAHMANUDDIN	AFD I	2.050	4.947	31	154
7	HARDIANTO	AFD I	2.050	4.521	31	145
8	SUPIANTO	AFD I	2.050	3.363	31	108
9	HADI	AFD II	2.050	7.289	31	235
10	ABDUL R	AFD II	2.050	2.181	31	70
11	SUNARIM	AFD II	2.050	12.307	31	388
12	RUSLI	AFD II	2.050	5.001	31	161
13	RUDI	AFD II	2.050	5.888	31	189
14	ARI	AFD III	2.050	5.137	31	165
15	ERIK	AFD III	2.050	3.012	31	97
16	SUHARDI	AFD III	2.050	2.339	31	75
17	DIAN	AFD III	2.050	3.74	31	120
18	AGUS	AFD III	2.050	1.121	31	36
19	RAHMAN	AFD III	2.050	2.555	31	82
20	LEGIMIN	AFD III	2.050	6.107	31	197
21	PURWANTO	AFD III	2.050	2.736	31	88
22	SUMARDI	AFD III	2.050	6.262	31	202
23	HOLIP	AFD III	2.050	4980	31	160
24	ROIBONI	AFD III	2.050	7.081	31	228
25	APRIANTO	AFD III	2.050	1.044	31	33
26	SUGIANTO	AFD III	2.050	1.995	31	64
27	GUNAWAN	AFD III	2.050	1.909	31	35
28	BUDIANSYAH	AFD III	2.050	2.997	31	96
29	DEDI ROHUDI	AFD III	2.050	2.692	31	86
30	WARSONO	AFD III	2.050	4.554	31	146
31	ARIF	AFD III	2.050	2.407	31	77
32	SUKRI	AFD III	2.050	5.717	31	184
33	JUNEDI	AFD IV	2.050	4.518	31	145
34	LEGIMAN	AFD IV	2.050	5.291	31	170
35	HERIANTO	AFD IV	2.050	5320	31	171
36	SAPRIUDIN	AFD IV	2.050	5.853	31	188
37	TONO	AFD IV	2.050	7.758	31	250
38	SUMARSONO	AFD IV	2.050	1.375	31	44
39	ALI RIDWAN	AFD IV	2.050	2.288	31	73
40	CHARLES	AFD IV	2.050	5.344	31	172

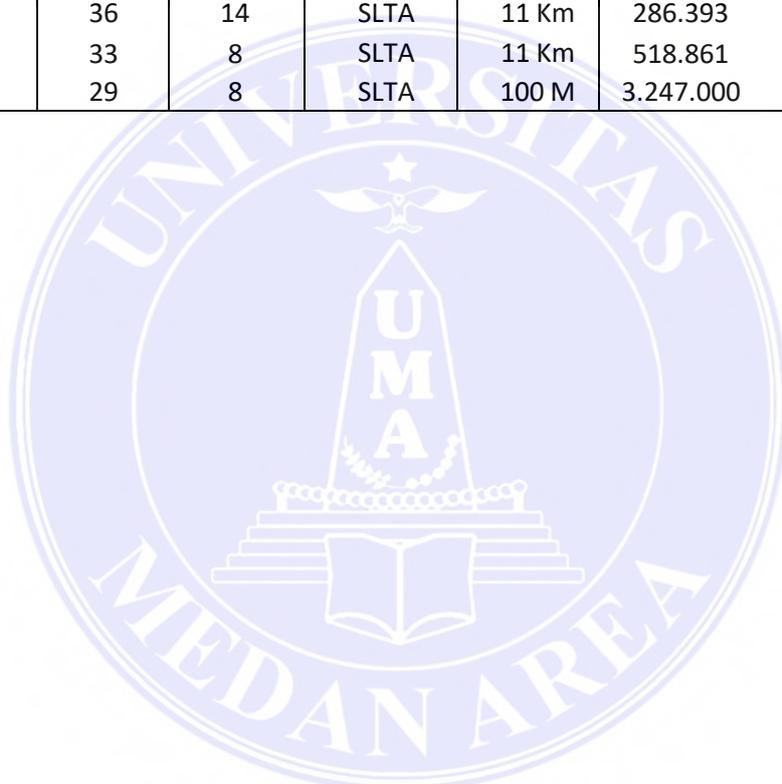
41	ADI SUJONGKO	AFD IV	2.050	2.906	31	67
42	SURYA	AFD IV	2.050	3.808	31	122
43	SURIONO	AFD IV	2.050	4376	31	141
44	FREDDY	AFD IV	2.050	2.526	31	259
45	ARMAN	AFD IV	2.050	8.034	31	129
46	SUKIMAN	AFD IV	2.050	4.017	31	19
47	ADUL PURBA	AFD IV	2.050	600	31	74
48	ASWANDI	AFD IV	2.050	2.315	31	88
49	ANTONI	AFD IV	2.050	2.744	31	79
50	AHMAD IRPAN	AFD IV	2.050	2.462	31	30
51	ANDI WIRA	AFD IV	2.050	948	31	72
52	DWIKI	AFD IV	2.050	2.248	31	50
53	DAYUPERMANA	AFD IV	2.050	8.605	31	130
	Total		10.8650	1.6408.187	1643	6862



Lampiran 4. Variabel Penelitian

No	Usia (X1)	Massa		Jarak Tempuh (X4)	Premi (X5)	Produktivitas (Y)
		Kerja (X2)	Pendidikan (X3)			
1	37	8	SLTA	200 M	1.700.000	89
2	35	10	SLTA	100 M	2.600.000	99
3	33	10	SLTA	100 M	3.100.000	33
4	38	10	SLTP	150 M	1.300.000	163
5	33	10	SLTA	500 M	3.300.000	103
6	31	10	SD	500 M	2.500.000	154
7	35	10	SLTP	200 M	5.056.000	332
8	36	10	SLTP	200 M	1.800.000	90
9	40	10	SLTP	200 M	1.600.000	88
10	34	8	SD	500 M	4.905.000	388
11	31	10	SLTP	500 M	1.600.000	88
12	34	10	SLTP	50 M	2.054.000	105
13	38	14	SLTA	100 M	2.885.000	117
14	36	10	SLTA	250 M	1.944.000	96
15	36	8	SLTP	400 M	2.624.000	100
16	37	14	SLTA	1 Km	1.375.000	80
17	35	10	SLTA	2 Km	1.800.000	90
18	33	8	SLTA	2 Km	3.500.000	143
19	31	14	SLTP	3 Km	3.500.000	142
20	36	8	SLTA	3 Km	3.745.000	148
21	38	14	SLTP	3 Km	1.800.000	91
22	36	10	SLTP	3 Km	1.600.000	88
23	32	8	SLTA	100 M	7.198.000	470
24	37	10	SLTA	4 Km	2.261.000	228
25	36	10	SLTP	4 Km	1.323.697	79
26	38	14	SD	4 Km	2.700.000	100
27	38	8	SLTP	4 Km	1.200.000	70
28	34	8	SLTA	4 Km	1.500.000	82
29	35	10	SLTA	6 Km	2.100.000	97
30	40	14	SLTP	10 Km	2.800.000	115
31	31	8	SLTA	20 Km	1.108.384	68
32	42	10	SLTP	200 M	1.533.000	84
33	44	14	SLTP	200 M	1.008.000	66
34	45	14	SD	250 M	1.251.000	78
35	48	14	SLTP	250 M	2.000.000	95
36	32	8	SLTP	3 Km	3.500.000	138
37	47	10	SLTP	6 Km	3.800.000	150
38	43	8	SLTA	8 Km	2.740.000	101

39	42	14	SLTP	9 Km	1.574.316	85
40	45	8	SLTA	8 Km	5.000.000	330
41	47	14	SLTP	8 Km	1.220.895	70
42	33	8	SLTA	200 M	922.000	40
43	35	8	SD	250 M	176.000	10
44	37	10	SLTP	2 Km	590.353	22
45	32	8	SLTA	2 Km	510.659	20
46	41	10	SLTP	200 M	634.000	24
47	46	10	SLTP	1 Km	392.000	17
48	45	8	SD	9 Km	826.282	36
49	41	12	SLTP	11 Km	768.410	32
50	30	8	SLTP	8 Km	756.000	30
51	36	14	SLTA	11 Km	286.393	12
52	33	8	SLTA	11 Km	518.861	20
53	29	8	SLTA	100 M	3.247.000	132



Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Variabel X₁, X₂, X₃, X₄, X₅.

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Usia
X1.1	Pearson Correlation	1	.167	-.021	.140	.320*	.612**
	Sig. (2-tailed)		.232	.884	.317	.019	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.167	1	.269	.151	.248	.545**
	Sig. (2-tailed)	.232		.052	.279	.073	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	-.021	.269	1	-.103	.168	.314*
	Sig. (2-tailed)	.884	.052		.464	.229	.022
	N	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	.140	.151	-.103	1	.284*	.574**
	Sig. (2-tailed)	.317	.279	.464		.040	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	.320*	.248	.168	.284*	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.019	.073	.229	.040		.000
	N	53	53	53	53	53	53
Usia	Pearson Correlation	.612**	.545**	.314*	.574**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Massakerj a
X2.1	Pearson Correlation	1	.357**	.088	.204	.097	.276*	.591**
	Sig. (2-tailed)		.009	.529	.143	.490	.046	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	.357**	1	.189	.068	.267	.256	.625**
	Sig. (2-tailed)	.009		.175	.629	.053	.065	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	.088	.189	1	.185	.250	.096	.524**
	Sig. (2-tailed)	.529	.175		.185	.071	.496	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	.204	.068	.185	1	.346*	.029	.521**
	Sig. (2-tailed)	.143	.629	.185		.011	.835	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	.097	.267	.250	.346*	1	.163	.605**
	Sig. (2-tailed)	.490	.053	.071	.011		.245	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.6	Pearson Correlation	.276*	.256	.096	.029	.163	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.046	.065	.496	.835	.245		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Massakerj a	Pearson Correlation	.591**	.625**	.524**	.521**	.605**	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Pendidikan
X3.1	Pearson Correlation	1	.010	.737**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.941	.000	.000
	N	53	53	53	53
X3.2	Pearson Correlation	.010	1	.068	.362**
	Sig. (2-tailed)	.941		.631	.008
	N	53	53	53	53
X3.3	Pearson Correlation	.737**	.068	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.631		.000
	N	53	53	53	53
Pendidikan	Pearson Correlation	.877**	.362**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	
	N	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	Jarak Tempuh
X4.1	Pearson Correlation	1	.579**	-.005	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000	.974	.000
	N	53	53	53	53
X4.2	Pearson Correlation	.579**	1	-.189	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000		.176	.000
	N	53	53	53	53
X4.3	Pearson Correlation	-.005	-.189	1	.399**
	Sig. (2-tailed)	.974	.176		.003
	N	53	53	53	53
Pendidikan	Pearson Correlation	.792**	.746**	.399**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	
	N	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	Premi
X5.1	Pearson Correlation	1	.632**	.424**	.386**	.261	.572**	.352**	.366**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.004	.059	.000	.010	.007
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
X5.2	Pearson Correlation	-.632**	1	.455**	.419**	.156	.607**	.562**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.002	.264	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
X5.3	Pearson Correlation	-.424**	.455**	1	.490**	.320*	.379**	.415**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.000	.020	.005	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
X5.4	Pearson Correlation	-.386**	.419**	.490**	1	.504**	.357**	.269	.683**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.000		.000	.009	.052	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
X5.5	Pearson Correlation	-.261	.156	.320*	.504**	1	.300*	.022	.479**
	Sig. (2-tailed)	.059	.264	.020	.000		.029	.875	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
X5.6	Pearson Correlation	-.572**	.607**	.379**	.357**	.300*	1	.591**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.009	.029		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
X5.7	Pearson Correlation	-.352**	.562**	.415**	.269	.022	.591**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.002	.052	.875	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Premi	Pearson Correlation	-.366**	.713**	.705**	.683**	.479**	.717**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

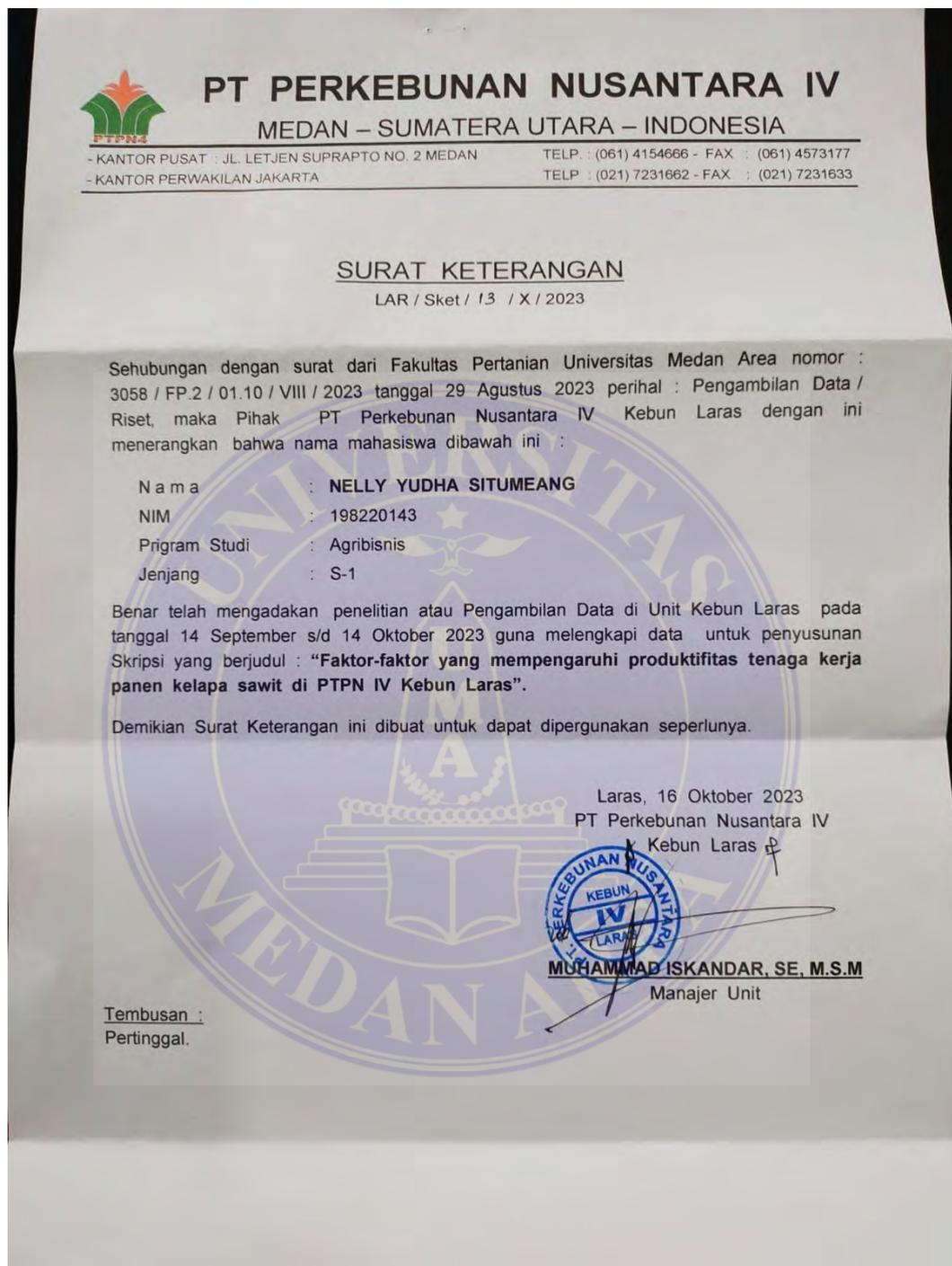
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.220	.312*	.234	-.003	-.007	-.025	-.155	.155	.269	-.111	.427**
	Sig. (2-tailed)		.113	.023	.092	.984	.960	.861	.267	.268	.051	.427	.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	.220	1	.332*	.151	.285*	-.080	-.080	-.184	.338*	.253	.019	.532**
	Sig. (2-tailed)	.113		.015	.281	.038	.570	.570	.188	.013	.067	.894	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y3	Pearson Correlation	.312*	.332*	1	.017	-.021	-.085	-.053	.059	.185	.088	.029	.371**
	Sig. (2-tailed)	.023	.015		.906	.884	.545	.708	.676	.185	.530	.837	.006
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y4	Pearson Correlation	.234	.151	.017	1	.224	-.041	-.043	.048	.065	-.009	-.159	.293*
	Sig. (2-tailed)	.092	.281	.906		.106	.773	.758	.731	.643	.951	.257	.033
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y5	Pearson Correlation	-.003	.285*	-.021	.224	1	.288*	-.082	.092	.163	.027	.334*	.515**
	Sig. (2-tailed)	.984	.038	.884	.106		.037	.558	.514	.242	.847	.014	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y6	Pearson Correlation	-.007	-.080	-.085	-.041	.288*	1	.269	.233	.010	-.097	.105	.429**
	Sig. (2-tailed)	.960	.570	.545	.773	.037		.052	.094	.946	.489	.454	.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y7	Pearson Correlation	-.025	-.080	-.053	-.043	-.082	.269	1	.017	.143	-.049	.002	.310*
	Sig. (2-tailed)	.861	.570	.708	.758	.558	.052		.902	.306	.728	.987	.024
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

Y8	Pearson Correlation	-.155	-.184	.059	.048	.092	.233	.017	1	-.160	-.106	.042	.036
	Sig. (2-tailed)	.267	.188	.676	.731	.514	.094	.902		.253	.449	.763	.798
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y9	Pearson Correlation	.155	.338*	.185	.065	.163	.010	.143	-.160	1	.497**	.028	.603**
	Sig. (2-tailed)	.268	.013	.185	.643	.242	.946	.306	.253		.000	.844	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y10	Pearson Correlation	.269	.253	.088	-.009	.027	-.097	-.049	-.106	.497**	1	.101	.466**
	Sig. (2-tailed)	.051	.067	.530	.951	.847	.489	.728	.449	.000		.470	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y11	Pearson Correlation	-.111	.019	.029	-.159	.334*	.105	.002	.042	.028	.101	1	.301*
	Sig. (2-tailed)	.427	.894	.837	.257	.014	.454	.987	.763	.844	.470		.028
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Total_Y	Pearson Correlation	.427**	.532**	.371**	.293*	.515**	.429**	.310*	.036	.603**	.466**	.301*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.006	.033	.000	.001	.024	.798	.000	.000	.028	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3. Surat Selesai Riset Penelitian



Lampiran 4. Dokumentasi di Lapangan



Memperkenalkan identitas diri dan menjelaskan tujuan melakukan wawancara kepada karyawan panen di PTPN IV Kebun Laras



Wawancara bersama karyawan pemanen kelapa sawit PTPN IV Laras



Wawancara bersama karyawan pemanen kelapa sawit PTPN IV Laras



Wawancara bersama karyawan pemanen kelapa sawit PTPN IV Laras

Lampiran 5. Data Tenaga Kerja Panen PTPN IV Laras

URAIAN	AFD 1	AFD 2	AFD 3	AFD 4	JUMLAH
MANDOR 1	1	1	1	1	4
KRANI 1	1	1	1	1	4
KRANI PRODUKSI	1	1	1	1	4
MANDOR PANEN	2	1	2	2	7
P2B	2	1	2	2	7
PET.TIMBANG BROND	2	1	2	2	7
PEMANEN	17	10	40	45	112

Pada lampiran diatas adalah Data seluruh tenaga kerja panen mulai dari afdeling 1,2,3, dan 4 yang berada di PT Nusantara IV Unit Kebun Laras Kecamatan Bandar Huluan Kabupaten Simalungun.