

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Provinsi Jambi merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki peran penting dalam industri perkebunan kelapa sawit. Provinsi ini memiliki luas lahan yang sangat cocok untuk pertumbuhan kelapa sawit dan memiliki kontribusi besar dalam produksi kelapa sawit di Indonesia. Potensi perkebunan kelapa sawit di Provinsi Jambi telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi daerah serta menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat. Selain itu, perkebunan kelapa sawit juga memiliki dampak sosial dan lingkungan yang perlu diperhatikan. Perkembangan luas lahan dan produksi perkebunan kelapa sawit di Provinsi Jambi dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Perkembangan Luas Lahan dan Produksi Perkebunan Kelapa Sawit di Provinsi Jambi 2011 – 2020

Tahun	Luas Lahan (Ha)	Produksi (Ton)
2011	646.984	1.773.148
2012	696.810	1.718.291
2013	657.929	1.749.617
2014	692.967	1.773.735
2015	714.399	1.794.875
2016	663.500	1.435.141
2017	768.022	1.783.033
2018	1.032.145	2.691.270
2019	1.034.804	2.884.406
2020	1.074.600	3.022.600

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi, 2020

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa Provinsi Jambi mengalami peningkatan produksi sampai pada tahun 2020 yaitu sebesar 3.022.600 atau 41,33% lebih besar dibandingkan dengan waktu 10 tahun terakhir. Sedangkan luas lahan meningkatkan menjadi 1.074.600 ha atau sebesar 39,79% dalam kurun waktu 10 tahun terakhir.

Industri kelapa sawit berkembang diseluruh kabupaten yang ada di Provinsi Jambi, salah satunya yaitu Kabupaten Muaro Jambi. Adapun luas panen dan produksi kelapa sawit pada tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Luas Lahan dan Produksi Kelapa Sawit Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2018, 2019, dan 2020

Kecamatan	2018		2019		2020	
	Luas Lahan (Ha)	Produksi (Ton)	Luas Lahan (Ha)	Produksi (Ton)	Luas Lahan (Ha)	Produksi (Ton)
Mestong	3.444	6.689	3.457	6.689	3.476	6.689
Sungai Bahar	22.746	33.689	26.246	33.689	22.260	33.689
Bahar Selatan	5.579	6.525	8.924	7.473	8.931	7.473
Bahar Utara	4.004	6.225	8.009	6.225	8.014	6.225
Sungai Gelam	1.124	1.950	8.550	17.769	8.564	17.769
Kumpeh	12.399	24.679	15.032	27.763	15.040	27.763
Maro Sebo	9.803	15.235	9.803	15.235	9.810	15.235
Taman Rajo	1.244	970	1.244	970	1.245	970
Jambi Luar Kota	4.916	16.630	10.696	16.360	10.706	16.360
Sekernan	49	37.604	25.474	58.010	27.514	58.010
Jumlah	65.308	150.196	117.435	190.183	115.560	190.183

Sumber: Muaro Jambi Dalam Angka Tahun 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa Kabupaten Muaro Jambi Kecamatan Sungai Bahar pada tahun 2020 memiliki luas lahan dan produksi tertinggi kedua di Provinsi Jambi yaitu, sebesar 22.260 ha dan 33.689 ton. Kecamatan Sungai Bahar mengalami penurunan luas lahan sebanyak 486 ha. Kecamatan Bahar Selatan memiliki luas wilayah sekitar 195,69 km². Lahan perkebunan di Kecamatan Bahar Utara mencapai 6.592 ha. Luas tanaman perkebunan ini lebih banyak digunakan

untuk komoditas kelapa sawit. Berdasarkan data yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi (2020) kelapa sawit memiliki lahan yang paling luas di antara kelapa, karet, dan kakao.

Beberapa perusahaan besar negara yang beroperasi di Kabupaten Muaro Jambi salah satunya ada di Kecamatan Bahar Selatan. Jumlah perusahaan kelapa sawit di Provinsi Jambi sebanyak 56 perusahaan dan yang terletak pada daerah Muaro Jambi sebanyak 15 perusahaan (Lampiran 1). Satu-satunya perusahaan perkebunan kelapa sawit negara yang ada di Bahar Selatan adalah PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Tanjung Lebar.

PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Tanjung Lebar merupakan salah satu unit usaha dari Perkebunan Nusantara dan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit (PKS). PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Tanjung Lebar telah berdiri sejak tahun 1986 yang pada awalnya merupakan bagian dari PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Gunung Pamela Tebing-Tinggi Deli. Sesuai dengan restrukturisasi BUMN, Perkebunan IV Kebun Tanjung Lebar beralih ke PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) pada tanggal 11 Maret 1996. Perkebunan kelapa sawit di PT. Unit Usaha Perkebunan Nusantara VI Tanjung Lebar telah beroperasi sejak tahun 1986, sehingga usianya sudah mencapai 37 tahun. Akibatnya, tanaman tersebut telah mencapai umur ekonomis, dan akibatnya akan terjadi penurunan produksi seiring dengan bertambahnya usia tanaman dan memasuki tahap pemuliaan tanaman dan penanaman kembali kelapa sawit. Luas perkebunan Unit Usaha Tanjung Lebar inti mencapai 1742,14 Ha tanaman kelapa sawit (PTPN VI Unit Usaha Tanjung Lebar, 2022).

Untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, jumlah dan kualitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi (Mangkunegara, 2017). Masalah ketenagakerjaan menjadi krusial, seperti yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Tanjung Lebar. Hal ini dikarenakan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Tanjung Lebar bergerak di industri perkebunan kelapa sawit, dimana dibutuhkan tenaga kerja yang cukup besar untuk proses pemanenan. Jumlah karyawan pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Tanjung Lebar berbeda-beda setiap bulan dikarenakan ada yang baru dipekerjakan dan berhenti ditengah kontrak, serta terdapat perbedaan jumlah tenaga kerja panen pada setiap afdeling ini bisa disebabkan karena perbedaan luas lahan masing-masing afdeling dan juga kebijakan kebutuhan tenaga kerja pemanen yang disahkan oleh pihak manajemen perusahaan.

Selain lahan, modal, dan manajemen, tenaga kerja merupakan faktor produksi utama dalam subsektor perkebunan kelapa sawit karena berperan penting dalam banyak proses kerja. Secara teori, suatu pekerjaan tidak dapat diselesaikan tanpa tenaga kerja. Betapapun canggihnya, alat-alat produksi tidak dapat berfungsi tanpa kerja manusia. Berbeda dengan elemen produksi lainnya, pasokan tenaga kerja Indonesia relatif tidak terbatas karena kurangnya pilihan pekerjaan dan tingkat keterampilan yang rendah (Yuliarso, 1998).

Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari hasil ataupun keberhasilan yang diraih dengan perbandingan basis borong yang telah diberikan oleh pihak perusahaan ataupun bisa dilihat dari selisih basis borong yang diberikan dengan hasil yang dicapai. Di perusahaan perkebunan kelapa sawit pengukuran

produktivitas umumnya dilakukan pada karyawan pemanen. Setiap karyawan panen diberikan acuan basis borong yang berbeda tergantung wilayah kerjanya, basis borong sendiri adalah ukuran hasil yang harus dicapai oleh para pemanen. Jika karyawan pemanen mendapatkan lebih dari basis borong masing-masing maka produksi perusahaan perkebunan kelapa sawit akan tercapai serta meningkat dan pemanen akan mendapat tambahan upah atau premi.

PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Tanjung Lebar tidak terlepas dari masalah-masalah yang berakibat pada produktivitas. Hal ini diakibatkan oleh beberapa faktor penghambat pemanenan sehingga pemanenan tidak merata. Dapat dilihat dari adanya variasi produktivitas tenaga kerja yang terjadi dalam Agustus 2022 hingga Juli 2023. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Data Produksi dan Produktivitas Karyawan Pemanen Kelapa Sawit Unit Usaha Tanjung Lebar Agustus 2022 – Juli 2023

Tahun	Bulan	Produksi (Kg)	Hari Kerja	Produktivitas
2022	Agustus	1.903.340	1.694	1.124
	September	1.747.920	1.970	887
	Oktober	1.851.174	1.884	983
	November	2.265.266	2.142	1.058
	Desember	2.589.275	2.233	1.160
2023	Januari	1.099.410	1.745	630
	Februari	2.004.547	1.844	1.087
	Maret	2.155.530	2.145	1.005
	April	1.236.295	1.093	1.131
	Mei	2.657.230	2.008	1.323
	Juni	2.908.596	1.955	1.488
	Juli	2.928.422	2.125	1.378
Jumlah		25.347.004	22.838	1.110

Sumber: Kantor Kebun PTPN VI Unit Usaha Tanjung Lebar

Tabel 3 menjelaskan bahwa produktivitas karyawan pemanen mengalami fluktuasi setiap bulannya. Produktivitas karyawan pemanen tertinggi terdapat pada

bulan Juni yaitu sebesar 1488 Kg/HK. Sedangkan produktivitas paling rendah yaitu pada bulan Januari dengan produktivitas sebesar 630 Kg/HK. Dapat dilihat terdapat perbedaan yang cukup jauh dengan selisih sekitar 57,66%. Perbedaan produktivitas antar setiap bulan dikarenakan cuaca dan iklim yang berubah serta kondisi jalan yang menghambat proses pemanenan serta karakteristik dari karyawan pemanen. Diperkirakan bahwa variasi dalam produktivitas dapat disebabkan oleh karakteristik pribadi yang dimiliki oleh para karyawan. Karakteristik pribadi tersebut mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan lama bekerja di dalam organisasi (Robbin, 2015). Dalam penelitian ini, faktor-faktor seperti umur pemanen, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, dan premi dianggap sebagai karakteristik individu karyawan yang mungkin berhubungan dengan tingkat produktivitas karyawan.

Indikator seberapa baik pekerja digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output yang diinginkan adalah produktivitas tenaga kerja. Umur adalah umur tenaga kerja yang dihitung sejak lahir sampai ulang tahun terakhir dan dinyatakan dalam tahun, semakin tua seseorang di atas usia produktifnya (15–65 tahun), serta semakin kurang kemampuannya pada titik puncak tertentu maka semakin tidak produktif mereka dalam bekerja (Simanjuntak, 1998). Faktor usia dapat tercermin baik dari aspek fisik maupun kemampuan seseorang dalam lingkup pekerjaannya. Berdasarkan pengamatan, terungkap bahwa usia para karyawan pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Tanjung Lebar umumnya termasuk dalam rentang usia produktif, yakni 28 hingga 47 tahun.

Selain usia, tingkat pengalaman bekerja juga berdampak pada produktivitas tenaga kerja. Menurut Amron (2009) semakin banyak waktu yang dihabiskan

seorang pekerja untuk bekerja di suatu perusahaan, semakin banyak pengalaman yang mereka peroleh dan semakin terlatih dan berbakat mereka dalam melakukan pekerjaan mereka. Pada faktor pengalaman kerja, hal ini dapat tercermin dari lamanya seseorang telah bekerja. Berdasarkan observasi, masa kerja setiap pekerja panen di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Tanjung Lebar bervariasi. Variabilitas ini mengindikasikan bahwa tingkat pengalaman kerja tiap pekerja panen di perusahaan tersebut juga beragam. Pekerja panen yang telah memiliki pengalaman dapat dikenali dari kinerjanya yang efisien dalam proses panen. Di sisi lain, pekerja panen yang baru bergabung cenderung masih mengalami keterbatasan dalam proses pemanenan, sehingga memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan peralatan yang digunakan.

Keluarga dengan tanggungan yang banyak dan pendapatan yang kecil akan menghadapi berbagai masalah akibat mahalnya biaya hidup. Keluarga dengan biaya hidup yang tinggi dan pendapatan yang rendah biasanya mendorong anggota keluarga untuk bekerja lebih giat guna meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, jika tekanan finansial pada keluarga ringan, motivasi bekerja juga akan ringan (Simanjuntak, 2001). Beban tanggungan keluarga tenaga kerja panen tercermin dari jumlah orang yang bergantung pada mereka dalam satu keluarga. Berdasarkan pengamatan di lapangan, setiap pekerja panen di PT. Perkebunan Nusantara VI Tanjung Lebar menunjukkan variasi dalam jumlah tanggungan, berkisar antara 1 hingga 4 orang. Jumlah tanggungan keluarga yang berbeda dapat meningkatkan produktivitas seorang pekerja panen, karena memiliki tanggungan yang banyak mungkin akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, mencapai hasil panen

yang lebih besar, dan mendapatkan pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga mereka.

Faktor pendidikan tercermin dalam sikap dan metode kerja para tenaga kerja. Berdasarkan pengamatan lapangan, tenaga kerja panen di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Tanjung Lebar menunjukkan variasi tingkat pendidikan formal, mulai dari lulus Sekolah Dasar (SD) hingga tamat Diploma III (DIII). Variasi ini mencerminkan perbedaan kemampuan tenaga kerja panen dalam menerima instruksi dan menyelesaikan tugas mereka. Pekerja panen di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Tanjung Lebar yang memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Diploma III (DIII) tampak lebih mudah menerima dan memahami instruksi dari pimpinan. Sebaliknya, pekerja panen yang berpendidikan Sekolah Dasar (SD) menunjukkan pemahaman yang berbeda terhadap arahan yang diberikan oleh pimpinan.

Premi adalah imbalan yang diperoleh apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditentukan oleh perusahaan. Premi diberikan oleh perusahaan agar karyawan dapat memotivasi dirinya untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi (Panggabean, 2002). Dengan adanya premi maka semangat para karyawan pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Tanjung Lebar akan lebih meningkat dari sebelumnya.

Berdasarkan pada kenyataan-kenyataan yang telah dijelaskan maka menarik untuk mengamati masalah produktivitas karyawan pemanen. Penulis berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut tentang produktivitas karyawan pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Tanjung Lebar. Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-faktor Yang Berhubungan**

Dengan Produktivitas Karyawan Pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VI Tanjung Lebar”.

1.2 Rumusan Masalah

Salah satu sektor pertanian yang menjanjikan untuk dikembangkan adalah perkebunan kelapa sawit. Kelapa sawit memiliki peran signifikan dalam kontribusi pendapatan nasional Indonesia karena menjadi salah satu komoditi ekspor utama. Perkebunan kelapa sawit di Indonesia terbagi menjadi beberapa kepemilikan, termasuk Perkebunan Besar Negara/PBN, Perkebunan Besar Swasta/PBS, dan Perkebunan Rakyat/PR. PT. Perkebunan Nusantara VI adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang aktif dalam produksi dan pengolahan kelapa sawit di Provinsi Jambi.

Proses pemanenan kelapa sawit menjadi kegiatan krusial di perusahaan ini karena pemanenan memiliki peran besar dalam menentukan hasil produksi kelapa sawit. Untuk mencapai hasil optimal, keberadaan karyawan pemanen yang berkualitas sangat diperlukan. Produktivitas karyawan pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Tanjung Lebar tercermin dalam Tabel 3. Produktivitas karyawan panen pada setiap bulan mengalami fluktuasi. Diperkirakan bahwa terjadinya fluktuasi produktivitas karyawan ini berhubungan dengan karakteristik setiap karyawan. Beberapa faktor dalam karakteristik individu karyawan yang diduga berhubungan dengan produktivitas pekerja panen mencakup faktor Umur Pemanen, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Jumlah Tanggungan Keluarga, dan Premi. Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana profil PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Tanjung Lebar, Kecamatan Sungai Bahar, Kabupaten Muaro Jambi?
2. Bagaimana hubungan umur pemanen, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, dan premi dengan produktivitas karyawan pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Tanjung Lebar, Kecamatan Sungai Bahar, Kabupaten Muaro Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis menetapkan tujuan penelitian ini berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang disebutkan di atas sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan profil PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Tanjung Lebar, Kecamatan Sungai Bahar, Kabupaten Muaro Jambi.
2. Untuk menganalisis hubungan umur pemanen, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, dan premi dengan produktivitas karyawan pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Tanjung Lebar, Kecamatan Sungai Bahar, Kabupaten Muaro Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Mengenai manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan, sebagai masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas karyawan pemanen untuk kedepannya.
2. Bagi Penulis, sebagai cara untuk mempraktikkan informasi yang dipelajari dalam perkuliahan, serta untuk menawarkan perspektif dan pengalaman ketika mengkaji isu-isu yang muncul, khususnya subjek faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas karyawan pemanen.