



## Faktor penentu pendapatan premi tenaga kerja panen kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong

Rizki Rahmadan <sup>a,1,\*</sup>, Pantja Siwi Veni Rahayu Ingesti <sup>b,2</sup>

<sup>a</sup> Program Studi Budidaya Tanaman Perkebunan D-IV, Politeknik LPP, Yogyakarta

<sup>\*b</sup> Program Studi Budidaya Tanaman Perkebunan D-III, Politeknik LPP, Yogyakarta

<sup>1</sup> [rahmadanrizki92@gmail.com](mailto:rahmadanrizki92@gmail.com); <sup>2</sup> [pnc@poltekllp.ac.id](mailto:pnc@poltekllp.ac.id)

\*Correspondent Author

### KATA KUNCI

Lama bekerja  
Pendidikan  
Premi  
Produktivitas  
Umur

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penentu pendapatan premi tenaga kerja panen di Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong. Adapun variabel yang diamati yaitu umur pemanen, pendidikan, lama bekerja dan produktivitas tanaman kelapa sawit. Penelitian ini dilaksanakan di Kebun Gohor Lama Afdeling IV Kecamatan Wampo, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara dimulai dari Februari – April 2021. Rancangan penelitian yaitu menggunakan metode kualitatif deskriptif dan dilanjut dengan analisa sidik ragam dengan taraf signifikan 5 % jika terdapat pengaruh beda nyata maka dilanjut dengan uji lanjut beda nyata terkecil (BNT). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel umur, pendidikan dan lama bekerja tidak berpengaruh nyata terhadap pendapatan premi tenaga panen di Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong. Variabel produktivitas tanaman kelapa sawit berpengaruh secara nyata terhadap pendapatan premi tenaga kerja panen di Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong dengan produktivitas tertinggi sebesar 24,52 ton/ha dan dengan pendapatan premi tertinggi Rp 27.070.644,00.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the determinants of the premium income of harvest workers at the Gohor Lama Gardens of PT Langkat Nusantara Kepong. The variables observed were harvester age, education, length of work and productivity of oil palm plants. This research was conducted at the Gohor Lama Afdeling IV Gardens, Wampo District, Langkat Regency, North Sumatra starting from February - April 2021. The research design is using descriptive qualitative method and followed by analysis of variance with a significant level of 5% if there is a significant difference then followed by the smallest significant difference further test (BNT). Based on the results of the study, it can be seen that the variables of age, education and length of work have no significant effect on the premium income of harvest workers at the Gohor Lama Gardens of PT Langkat Nusantara Kepong. The variable productivity of oil palm has a significant effect on the premium income of harvest workers in PT Langkat Nusantara Kepong's Gohor Lama Plantation with the highest productivity of 24.52 tons/ha and the highest premium income of Rp. 27,070,644.00.*

### KEYWORDS

Age  
Education  
Fee  
Working time  
Productivity

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



## Pendahuluan

Sektor perkebunan merupakan salah satu subsektor pertanian mempunyai peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Salah satu andalan dari sektor perkebunan adalah nilai ekspor komoditas perkebunan Indonesia di pasar internasional, sehingga memiliki peranan yang sangat besar dalam penyedia lapangan pekerjaan, ekspor dan pertumbuhan ekonomi. Dalam berbagai krisis ekonomi dan keuangan global, perkebunan biasanya tidak terlalu terganggu oleh imbas krisis bahkan selalu mampu menopang perekonomian negara [1]. Kelapa sawit sebagai salah satu komoditas perkebunan pada saat ini menjadi komoditas unggulan pertama di Indonesia, oleh karena itu kelapa sawit mempunyai peluang bisnis besar dengan trend ekspor minyak sawit yang selalu meningkat. Selain itu, perkebunan kelapa sawit dapat menciptakan kesempatan kerja yang mengarah pada kesejahteraan masyarakat serta sebagai sumber devisa negara.

Tenaga kerja memiliki peran dalam penentuan mutu dan kualitas buah kelapa sawit yang dipanen. Kesalahan akibat kelalaian tenaga kerja panen, misalnya kesalahan pemotongan kelapa sawit saat panen seperti memotong buah mentah, meninggalkan buah lepas di sekitar pokok dan tempat pengumpulan hasil (TPH), kesalahan saat pengangkutan tandan buah segar (TBS) menuju TPH dan kesalahan ketika melempar tandan ke alat transportasi yang menyebabkan mutu kelapa sawit berkurang. Pengukuran produktivitas tenaga kerja di lapang perlu dilakukan guna mengetahui tolak ukur produktivitas yang telah dicapai. Faktor penentu produktivitas kerja perlu diketahui sebab menentukan bentuk kebijakan yang dapat dilakukan perusahaan. Pengelolaan tenaga kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan tenaga kerja panen kelapa sawit dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga kualitas kelapa sawit yang dihasilkan menjadi baik dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan [2].

Salah satu kelompok karyawan yang menjadi ujung tombak keberhasilan perkebunan adalah karyawan panen. Menurut [3] peningkatan kinerja karyawan panen akan meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan sebagai acuan dalam membuat keputusan untuk promosi pada jenjang karir, pemberhentian, penghargaan atau penggajian. Menurut [4], kinerja berkaitan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja dibangun dan dipengaruhi oleh bagaimana karyawan tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya dengan kemampuan, keterampilan dan motivasi yang dimilikinya. Keseimbangan dari beberapa elemen tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik begitu juga sebaliknya, sedangkan prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas karyawan.

Salah satu hal yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan tambahan pendapatan di luar gaji pokok, seperti

tunjangan lembur, dan insentif seperti premi panen dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan [5] Pegawai mendapat premi karena pegawai tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja produktivitas pegawai dalam bekerja [6]. Keberhasilan panen di dukung oleh pengetahuan pemanenan tentang persiapan panen, kriteria matang panen, rotasi panen, sistem tanam, dan sarana panen. Keseluruhan faktor tersebut saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan keterampilan tentang keberhasilan panen adalah pelatihan bagi tenaga pemanen kelapa sawit yang dilakukan oleh pelaku usaha perkebunan kelapa sawit. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai "Faktor Penentu Pendapatan Premi Tenaga Kerja Panen di Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong". Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh umur, pendidikan, lama bekerja dan produktivitas tanaman kelapa sawit terhadap pendapatan premi di Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong.

## Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong yang merupakan salah satu unit usaha dari PT Perkebunan Nusantara II (Persero). Pemilihan lokasi penelitian ditentukan secara sengaja dengan menggunakan data data primer dengan menggunakan panduan kuesioner untuk memperoleh data tenaga kerja pemanenan yang terdiri dari umur, pendidikan, lama bekerja dan produktivitas kelapa sawit. Data sekunder yang diambil, yaitu berupa data produktivitas tanaman kelapa sawit dan data pendapatan premi setiap bulannya. Data yang didapat diolah menggunakan Uji F jika terdapat beda nyata maka dilanjut dengan uji lanjut Beda Nyata Terkecil (BNT).

## Hasil dan Pembahasan

### Profil Kebun

Kebun Gohor Lama adalah salah satu Perkebunan milik Perusahaan Asing (Belanda) bernama R V Sinembah Mastcappy. Sejak Tahun 1957 perusahaan ini diambil alih oleh Pemerintah Republik Indonesia pada saat ambil alih Perusahaan Perkebunan Belanda menjadi milik Negara, maka lahirlah PPN (Perusahaan Perkebunan Negara) yang kini menjadi inti dan wadah PPN /PTPN. Sejak Juli 2009 PTP Nusantara II (Persero) bekerja sama dengan PT KLK berubah nama menjadi PT Langkat Nusantara Kepong termasuk Kebun Gohor Lama merupakan salah satu Kebun anak Perusahaan dari PTP Nusantara - II dengan PT KLK. Kebun Gohor Lama sebelumnya merupakan dua Kebun terpisah yaitu Kebun Gohor Lama dan Kebun Tanjung Beringin. Dalam rangka efisiensi kemudian digabung menjadi satu unit Kebun sesuai

dengan surat Keputusan Direksi PT Perkebunan Nusantara II (Persero) No: II.0/KPTS/52/1989 tanggal 03 Februari 1989, maka Kebun Tanjung Beringin menyatu ke Kebun Gohor Lama.

Sesuai dengan Surat Keputusan Direksi PT Perkebunan Nusantara II nomor II.0/Kpts/R.16/II/2010 tanggal 12 Februari 2010 dan Memorandum Managing Direktur tanggal 22 Maret 2010 mengenai pemisahan dan pembagian areal Kebun PT LNK maka Kebun Gohor Lama dan Tanjung Beringin dipisah kembali. Kebun Gohor Lama merupakan salah satu unit usaha dari PT Perkebunan Nusantara II (Persero) yaitu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang memiliki unit pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit. Luas areal Kebun Gohor Lama adalah sebesar 3.323 ha dengan komoditi tanaman utama yaitu kelapa sawit (Tabel 1).

**Tabel 1.** Data luas areal kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong

Divisi	Luas (ha)
I	986
II	739
III	774
IV	824
<b>Total luas areal lahan (ha)</b>	<b>3323</b>

Sumber: Kantor Kebun Gohor Lama PT. Langkat Nusantara Kepong

## Pembahasan

### 1. Umur Pemanen

Umur pemanen mempunyai peranan yang cukup penting dalam melakukan aktivitas panen kelapa sawit. Kegiatan panen kelapa sawit merupakan jenis pekerjaan yang berat dan memerlukan kondisi fisik yang prima. Kondisi fisik erat kaitannya dengan tingkat umur pemanen. Kinerja maupun produktivitas, tenaga kerja umumnya akan menurun seiring dengan meningkatnya umur pemanen. Umur pemanen kelapa sawit akan mempengaruhi aktivitas pemanenan. Umur pemanen dibedakan menjadi empat golongan yaitu umur 30 – 32 tahun, 33 – 35 tahun, 36 – 38 tahun dan 39 – 41 tahun. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong pada variabel umur diperoleh hasil seperti disajikan pada Tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2.** Rata-rata Pendapatan Premi/bulan pemanen berdasarkan umur.

Umur (tahun)	Rata - rata premi/bulan (Rp)	Notasi
30 – 32	1.706.749,66	a
33 – 35	1.794.131,91	a
36 – 38	1.750.885,71	a
39 – 41	1.386.952,92	a
<b>Total</b>	<b>6.638.720,19</b>	<b>a</b>

Sumber: Divisi IV Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan premi terbesar tenaga kerja panen berumur 33 – 35 tahun memperoleh rata-rata premi per bulan yaitu sebesar Rp 1.794.131,91 dan rata-rata premi per bulan terendah yaitu Rp. 1.386.952,92 pada umur 39 – 41 tahun. Pekerjaan panen memerlukan kondisi fisik yang kuat, sehingga semakin meningkat umur pemanen kekuatan fisiknya akan menurun. Pemanen yang umurnya tergolong muda pada umumnya memiliki fisik yang lebih kuat dibandingkan dengan umur yang lebih tua [7]. Data variabel umur diolah dengan menggunakan sidik ragam dengan taraf signifikan 5%, jika menunjukkan adanya pengaruh perbedaan yang nyata terhadap kemudian diperlukan uji lanjut BNT untuk mengetahui hasil apakah variabel umur berpengaruh terhadap pendapatan premi pemanen. Berdasarkan uji lanjut BNT umur Pemanen menunjukkan bahwa umur pemanen tidak terdapat korelasi terhadap pendapatan premi. Hasil perlakuan yang lebih baik terdapat pada umur 33 – 35 tahun sebesar Rp 5.382.395,74 dan cenderung tidak lebih baik pada umur 39 – 41 tahun sebesar Rp 4.160.858,75.

Faktor kelelahan juga akan dialami setiap pekerjaan, sehingga semakin tua pekerja pemanen makan dimungkinkan juga akan semakin lemah kondisi fisiknya dan akan merasakan kelelahan. Menurut [8] pada kelompok umur yang produktif masih memiliki fisik dan semangat kerja yang tinggi dalam rangka mengembangkan potensi dalam bekerja dan pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kelelahan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian. Kelelahan dapat terjadi setiap saat dan dapat mengganggu kinerja pekerja. Pada pekerja, sekitar 20 % memiliki gejala kelelahan kerja. Faktor penyebab terjadinya kelelahan sangat bervariasi. Kelelahan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya usia, masa kerja, status gizi, dan riwayat penyakit. Kelelahan timbul setelah melakukan pekerjaan. Pada kebun perusahaan kelapa sawit keluhan kelelahan kerja umumnya terjadi pada aktivitas pemanenan. Dalam proses pemanenan, tenaga panen menjadi faktor penting dalam menyukseskan kegiatan panen. Tenaga panen berhubungan langsung dengan aspek teknis pemanenan [9]. Kelelahan timbul setelah melakukan pekerjaan. Keluhan kelelahan kerja umumnya terjadi pada aktivitas pemanenan pada kebun perusahaan kelapa sawit. Proses pemanenan, tenaga panen menjadi faktor penting dalam menyukseskan kegiatan panen. Tenaga panen berhubungan langsung dengan aspek teknis pemanenan [10].

Perbedaan mendasar antara pemanen yang berusia muda dan tua adalah ketika pemanen menaikkan galah egrek untuk mencapai TBS yang akan dipanen. Pemanen yang

berusia muda membutuhkan waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan pemanen yang berusia tua. Hal tersebut dikarenakan pemanen yang berusia muda memiliki tenaga yang lebih besar dibandingkan pemanen yang berusia tua. Semakin lama waktu yang dibutuhkan dalam menaikkan galah egrek, maka semakin lama pula pemanen harus memegang galah egrek yang cukup berat sehingga kelelahan yang dirasakan semakin bertambah. Saat memanen TBS pemanen yang berusia tua rata-rata lebih sering mengistirahatkan leher yang harus menengadah saat memotong TBS dan pelepas. Setelah memotong TBS pemanen harus mengumpulkan buah menjadi satu. Pemanen yang berusia muda rata-rata mengumpulkan TBS yang telah dipanen langsung di tepi jalan produksi (jalan bagi alat transportasi pengangkut buah). Pemanen yang berusia tua rata-rata mengumpulkan TBS di dekat pokok tanaman yang telah dipanen. Pemanen yang berusia tua mengaku tidak sanggup jika harus mengumpulkan TBS menjadi satu dan ditempatkan langsung di tepi jalan produksi. Pemanen yang berusia tua terlihat lebih sulit ketika memindahkan TBS menggunakan gancu. Hal tersebut mencerminkan bahwa pemanen yang berusia tua mengalami kelelahan lebih cepat dibandingkan pemanen yang berusia muda.

Pemanen yang berusia muda biasanya minum dan merokok Ketika beristirahat sementara pemanen yang berusia tua minum dan melakukan peregangan anggota tubuh. Perbedaan kelelahan antar pemanen juga terlihat ketika peneliti melakukan wawancara langsung kepada pemanen pada saat pemanen sedang beristirahat. Pemanen yang berusia muda menjawab dengan lebih santai dengan nafas yang masih cukup teratur sambil merokok. Namun, pemanen yang berusia tua menjawab dengan lebih serius, sedikit lesu dan nafas yang kurang teratur sambil bersandar atau menggerak-gerakkan anggota tubuhnya [11].

Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan baik fisik dan nonfisik, pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas. Sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai tenaga fisik yang kuat, dimana penelitian ini menunjukkan pengaruh positif antara umur terhadap pendapatan premi [12]. Umur bagi tenaga kerja berada diantara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu [13].

### 3. Pendidikan

Pendidikan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan diartikan sebagai usaha yang secara sadar dalam menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran maupun dengan pelatihan bagi peranannya di masa mendatang. Kegiatan ini diharapkan mampu membentuk sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan luas, berpengalaman dan berkualitas. Potensi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan erat hubungannya dengan pendidikan karena dapat mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah laku. Pengetahuan yang tinggi, keterampilan dan kepercayaan diri dapat meningkatkan pendapatan premi pemanen [14]. Pendidikan dibedakan menjadi dua golongan yaitu SMP dan SMA. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong pada variabel pendidikan diperoleh hasil sebagai berikut ini.

Tabel 3. Rata-rata pendapatan premi/bulan pemanen berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan	Rata-rata premi (Rp)	Notasi
SMP	1.681.905,33	a
SMA	1.717.948,38	a
Total	3.399.853,71	a

Sumber: Divisi IV Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa tenaga kerja panen kelapa sawit di Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong umumnya berpendidikan SMA. Pendapatan rata rata premi tertinggi pemanen yang berpendidikan SMA yaitu sebesar Rp 1.717.948,38 dan terjadi penurunan pendapatan pada tingkat Pendidikan SMP yaitu sebesar Rp 1.681.905,33. Tingkat pendidikan memiliki hubungan yang positif terhadap prestasi pendapatan premi pemanen kelapa sawit. Semakin meningkat tingkat pendidikan, penghasilan yang didapat semakin baik. Data variabel pendidikan diolah menggunakan sidik ragam dengan taraf signifikan 5% jika menunjukkan adanya pengaruh perbedaan yang nyata terhadap variabel pengamatan diperlukan uji lanjut BNT untuk mengetahui hasil apakah variabel pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan premi pemanen.

Tenaga kerja pemanen di perusahaan sebagian besar memiliki pendidikan rendah, karena perusahaan tidak menetapkan standart pendidikan yang tinggi dalam penerimaan kerja khusus lapangan. Adapun pendidikan karyawan panen diketahui paling tinggi berada pada kategori SMA hal ini diduga karena saat pemanen dikebun lebih mengutamakan hasil kerja karyawan secara teknis yang tidak terlalu membutuhkan kemampuan secara teoritis, sehingga untuk jenis pekerjaan yang ada di pemanenan perusahaan lebih memberikan lowongan terhadap karyawan yang memiliki pengalaman tanpa melihat latar belakang pendidikannya [15. Tingkat pendidikan dalam kategaori tinggi adalah selama 12 tahun

yaitu pendidikan tingkat Sekolah Menengah Atas atau SMA, sedangkan pendidikan dalam kategori rendah adalah selama 6 – 9 tahun yaitu tingkat Sekolah dasar atau SD dan Sekolah Menengah Pertama atau SMP [16].

#### 4. Lama Bekerja

Masa kerja (lama kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pemanen, semakin lama bekerja maka pendapatan yang didapat pemanen semakin besar, hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja semakin bagus dengan bertambahnya masa kerja. Pekerja dengan masa kerja yang lama memiliki banyak pengalaman, lebih terampil menyelesaikan pekerjaannya, lebih paham akan tugasnya dan lebih taat terhadap peraturan yang diterapkan perusahaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Tabel 4. Rata-rata pedapatan premi/bulan pemanen berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja (tahun)	Rataan premi (Rp)	Notasi
1 – 3	1.737.622,76	a
4 – 6	1.944.374,13	a
7 – 9	1.859.318,18	a
10 – 12	1.435.675,78	a
Total	6.976.990,85	a

Sumber: Divisi IV Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong

Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan lama bekerja setiap kelompok lama bekerja mendapatkan rata rata premi yang berbeda, hal ini dapat dilihat bahwa pada kelompok lama bekerja 1 – 3 tahun mendapatkan rata rata premi setiap bulannya sebesar Rp 1.737.622,76 pada kelompok lama bekerja 4 – 6 tahun mendapatkan rata rata premi perbulan sebesar Rp 1.944.374,13 pada kelompok lama bekerja 7 – 9 tahun mendapatkan rata rata premi perbulan sebanyak Rp 1.859.318,18 dan pada kelompok lama bekerja 10 – 12 tahun mendapatkan rata rata premi perbulan sebesar Rp 1.435.990,85. Masa kerja dinilai berdasarkan berapa lama (tahun) tenaga kerja pemanen telah bekerja pada perusahaan tersebut. Data variabel lama bekerja diolah menggunakan sidik ragam dengan taraf signifikan 5% jika menunjukkan adanya pengaruh perbedaan yang nyata terhadap variabel pengamatan diperlukan uji lanjut BNT untuk mengetahui hasil apakah variabel lama bekerja berpengaruh terhadap pendapatan premi pemanen.

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan panen. Hasil obsevarsi pengalaman lama bekerja dilokasi penelitian diketahui bahwa tingkat presentasi paling banyak 4 – 6 tahun yang berarti bahwa karyawan

panen tersebut telah mengalami pengalaman untuk bekerja, sehingga terampil dan mampu dalam melakukan pekerjaan memanen TBS. Hal lainnya yang mempengaruhi pengalaman lama bekerja yaitu setiap karyawan panen sebelum melakukan kegiatan pemanen dilaksanakan apel pagi atau *breafing* yang memberikan arahan kepada pemanen [17].

Pengalaman kerja dalam penelitiannya tidak mempunyai pengaruh yang signifikan karena perbedaan masa kerja yang beda setahun sehingga *skill/kemampuan* yang diperoleh hampir sama. Hal ini berbeda dengan yang dilakukan [18] yang menyatakan bahwa dengan rentang pengalaman 5 hingga 5 tahun mempunyai pengaruh terhadap pendapatan premi. Pengalaman kerja akan menentukan cara berpikir pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Pemanen dengan pengalaman kerja yang lama mengetahui cara-cara mengatasi kesulitan dalam kegiatan panen. Pemanen yang cukup berpengalaman mengatur posisi memanen lebih singkat dibandingkan pemanen yang belum berpengalaman. Terkadang pemanen yang belum cukup berpengalaman ketika menaikkan egrek tidak langsung tepat pada target panen yang akan dipotong. Ketika pemanen memotong TBS, pemanen yang sudah berpengalaman tidak memotong lagi tangkai TBS yang telah dipanen karena saat memanen TBS pemanen sudah terbiasa dengan ukuran tangkai yang menjadi aturan perusahaan. Sementara, pemanen yang belum cukup pengalaman rata-rata memotong kembali tangkai TBS yang telah jatuh (dipanen) karena belum sesuai standar pemanenan perusahaan. Adapun ukuran tangkai TBS standar pemanenan perusahaan adalah 3 cm. Pemanen dengan pengalaman kerja yang lama bisa memotong TBS dengan satu kali tarikan galah egrek.

Dalam kasus kesulitan memanen TBS terjepit di antara 2 pelepas, pemanen yang sudah cukup berpengalaman tetap memanen TBS tersebut dengan mudah dan lancar karena mengetahui cara memanen TBS terjepit di antara 2 pelepas. Sementara pemanen yang belum cukup lama bekerja sebagai pemanen rata-rata akan meninggalkan TBS terjepit di antara 2 pelepas tersebut meskipun ada beberapa yang tetap memanen akan membutuhkan waktu yang lebih lama dan tenaga lebih besar. Dengan pengalaman yang cukup lama pemanen dapat menghadapi kesulitan-kesulitan saat pemanenan sehingga kelelahan yang ditimbulkan akibat kegiatan pemanenan bisa dikurangi. Semakin lama pengalaman kerja (masa kerja) pemanen maka semakin kecil kelelahan yang dirasakan oleh pekerja panen kelapa sawit.

#### 4. Produktivitas Tanaman Kelapa Sawit

Produktivitas tanaman kelapa sawit dipengaruhi oleh umur tanaman, tanaman tua > 15 tahun memiliki tandan yang lebih berat dibanding tanaman yang lebih muda untuk kelapa sawit yang berumur 10 tahun, berat tandan rata-rata sama untuk setiap tahunnya.

Semakin tinggi kandungan unsur hara di dalam tanah, semakin tinggi juga produktivitas kelapa sawit kegiatan panen dan angkut juga mempengaruhi produktivitas, semakin baik manajemen panen dan angkutnya semakin tinggi produktivitas kelapa sawitnya [19] (Lubis, 2011).

Tabel 5. Rata - rata pendapatan premi berdasarkan produktivitas

Luas lahan (ha)	Produktivitas (ton/ha)	Pendapatan premi (Rp)	Notasi
824	17,86	17.072.195,67	a
824	21	25.939.190,67	b
824	24,54	27.070.644,00	c

Sumber: Divisi IV Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa produktivitas tertinggi pada tahun 2020 sebesar 24,54 ton/ha dan pendapatan premi sebesar Rp 27.070.644,00 dan produktivitas terendah pada tahun 2018 sebesar 17,86 ton/ha dan pendapatan premi sebesar Rp 17.072.195,67. Berdasarkan uji lanjut BNT hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh nyata antara variabel produktivitas terhadap pendapatan premi. Produktivitas akan berpengaruh terhadap pendapatan upah setiap pemanen. Semakin banyak produktivitas tanaman kelapa sawit maka semakin tinggi pendapatan premi yang didapat tenaga kerja panen [19].

## Simpulan

Hasil penelitian tentang faktor penentu pendapatan premi tenaga kerja panen di Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong menunjukkan bahwa:

1. Variabel umur, pendidikan dan lama bekerja tidak berpengaruh secara nyata terhadap pendapatan premi tenaga panen;
2. Variabel produktivitas Kelapa sawit berpengaruh secara nyata terhadap pendapatan premi tenaga kerja panen dengan produktivitas lahan yang tinggi maka pendapatan premi akan meningkat; dan
3. Besarnya produktivitas tertinggi 24,54 ton/ha dengan pendapatan premi sebesar Rp 27.070.644,00

## Daftar Pustaka

- [1] Kartasasmita, S. (2011). Strategi Peningkatan Daya Saing dan Nilai Tambah Produk Perkebunan. Jakarta: Prosiding seminar nasional inovasi perkebunan.
- [2] Lubis, A.U. 1992. *Kelapa Sawit (Elaeis guineensis L) di Indonesia*. Medan (ID): Pusat Penelitian Kelapa Sawit.

- [3] Ghani, M.A. 2003. Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [4] Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [5] Soeprihanto, J. 2001. Penilaian Kinerja dan pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPF
- [6] Wungu, Jiwo Brotoharsojo, Hartanto &, 2003, Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- [7] Afifah, T., & Musadieq, M. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(1), 122-129.
- [8] Waskito, Danang, 2015. Pengaruh Sertifikasi Halal, Kesadaran Halal, Dan Bahan Makanan Terhadap Minat Beli Produk Makanan Halal (Studi Pada Mahasiswa Muslim di Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- [9] Mentari, A, Kalsum dan Salmah, U. (2012). Hubungan Karakteristik Pekerja dan Cara Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pemanen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Tahun 2012. *Jurnal FKM Universitas Sumatera Utara*.
- [10] Abrory, Mizan dan Badrun kartowagiran. 2015. Evaluasi Implementasi Kurikulum 2013 pada Pembelajaran Matematika SMP Negeri Kelas VII di Kabupaten Sleman. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*. Vol.2, No.1 Retrieved from <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jep/article/view/73>
- [11] Triyunita. N, Ekawati dan Lestantyo. D, 2013. Hubungan Beban Kerja Fisik, Kebisingan, Dan Faktor Individu Dengan Kelelahan Pekerja Bagian Weaving PT. X Batang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat UNDIP*, Volume 2, No. 2. (Online) <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>
- [12] Amron. (2009). Dalam Nur Herawati. 2009). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota.
- [13] Yasin, Muhammad., dan Joko Priyono. 2016. "Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian)". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 1 No 1*. Surabaya. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945. 1(1), 95-120.
- [14] Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. AGORA* Vol. 3, No. 2 <https://media.neliti.com/media/publications/36406-ID>
- [15] Simamora, A.W.F., Wuryaningsih, D.S., dan Suriyatyi, S. 2015. Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen di PTPN VII UNIT Kebun Kelapa Sawit Rejosari. *Jurnal*. Fakultas Pertanian, Universitas Lampung. Tersedia pada: <http://jurnal.fp.unila.ac.id>. Diakses: 29 September 2016 14.48 WIB.
- [16] Prasetyawan, H., dan Aryadi, W. (2013). Meningkatkan hasil belajar kompetensi permesinan mata pelajaran dasar kompetensi kejuruan siswa kelas X menggunakan media audio visual. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 13 (1). hlm 29-32.
- [17] Handoko, T.Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE
- [18] Selvia. 2017. Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus PT Oasis Water Internasional Cabang Palembang). *Jurnal UNAIR*.
- [19] Kriswanto Dwi, 2001. Meningkatkan produktivitas karyawan. PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.