

**PENDAPATAN KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT DAN
KONTRIBUSINYA TERHADAP PENDAPATAN
RUMAHTANGGA (STUDI KASUS : PTPN V KEBUN
TERANTAM KECAMATAN TAPUNG HULU KABUPATEN
KAMPAR PROVINSI RIAU**

OLEH

NANI MARULITO SIBURIAN
154210257

ABSTRAK

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pertanian*



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

ABSTRACT

NANI MARULITO SIBURIAN (154210257). Income of Palm Oil Harvest Employees and Their Contribution to Household Income (Case Study: PTPN V Kebun Terantam Tapung Hulu District, Kampar Regency, Riau Province). Guidance Mrs. Hj. Sri Ayu Kurniati, SP, M.Sc.

PTPN V Kebun Terantam is one of the producers of palm oil in Tapung Hulu District, Kampar Regency. Employee income is influenced by several factors, namely differences in class and premium. This study aims to analyze (1) the characteristics of harvest employees (2) the components of income based on the payroll system, infrastructure and working hours (3) income and contribution to household income. This research method is a survey method in PTPN V Terrestam Gardens which was conducted in July to December 2019. Data analysis used descriptive analysis. Sampling is done randomly (Random Sampling), from 10 afdeling each taken 4 harvest employees, so that the total sample of 40 harvest employees. The results showed that: (1) the average age of harvest employees was 46 years, the average length of education was 9 years, the average work experience was 21.5 years and the average number of family dependents was 2 people. (2) the payroll system is conducted once a month, salaries obtained in the form of basic salary and premiums, facilities and infrastructure contained in PTPN V include economic, security, education, health, worship and social facilities and working hours starting from 06.00-14.00 (8 hours a day) start to fill in the attendance list until the collection of fruit to TPH (yield collection place). (3) average income from work as an employee of Rp. 4,454,383 / month, income from side jobs in agriculture namely rubber and palm oil averaged Rp. 1,587,500 / month, income from non-agricultural part-time work, namely, the stall business, on average Rp. 271,250 / month and contribution to total household income is 70.69%. This shows that salaries as harvest employees can make a significant contribution to the total household income of harvest employees.

Keywords: *Revenue, Revenue Contribution, Harvest Employees, PTPN V*

ABSTRAK

NANI MARULITO SIBURIAN (154210257). Pendapatan Karyawan Panen Kelapa Sawit Dan Kontribusinya Terhadap Pendapatan Rumahtangga (Studi Kasus : PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau). Bimbingan Ibu Hj. Sri Ayu Kurniati, SP, M.Si.

PTPN V Kebun Terantam merupakan salah satu penghasil kelapa sawit di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Pendapatan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu perbedaan golongan dan premi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) karakteristik karyawan panen (2) komponen pendapatan berdasarkan sistem penggajian, sarana prasarana dan jam kerja (3) pendapatan dan kontribusi terhadap pendapatan rumahtangga. Metode penelitian ini adalah metode survei di Kebun Terantam PTPN V yang dilakukan pada bulan Juli hingga Desember 2019. Analisis data menggunakan analisis deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan secara acak (*Random Sampling*) yaitu dari 10 afdeling masing-masing diambil sebanyak 4 karyawan panen, sehingga total sampel sebanyak 40 orang karyawan panen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) rata-rata umur karyawan panen 46 tahun, lama pendidikan rata-rata 9 tahun, pengalaman kerja rata-rata 21,5 tahun dan jumlah tanggungan keluarga rata-rata 2 jiwa. (2) sistem penggajian dilakukan 1 bulan sekali, gaji yang didapatkan berupa gaji pokok dan premi, sarana dan prasarana yang terdapat dalam PTPN V meliputi sarana ekonomi, keamanan, pendidikan, kesehatan, peribadatan dan sosial dan jam kerja dimulai dari pukul 06.00-14.00 (8 jam sehari) mulai mengisi daftar kehadiran sampai pengumpulan buah ke TPH (tempat pengumpulan hasil). (3) pendapatan rata-rata dari pekerjaan sebagai karyawan Rp. 4.454.383/bulan, pendapatan dari pekerjaan sampingan bidang pertanian yaitu karet dan kelapa sawit rata-rata Rp. 1.587.500/bulan, pendapatan dari pekerjaan sampingan non pertanian yaitu usaha warung rata-rata Rp. 271.250/bulan dan kontribusi terhadap pendapatan total pendapatan rumahtangga adalah sebesar 70,69%. Hal ini menunjukkan gaji sebagai karyawan panen dapat memberikan kontribusi cukup besar terhadap total pendapatan rumahtangga karyawan panen.

Kata Kunci : *Pendapatan, Kontribusi Pendapatan, Karyawan Panen, PTPN V*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa, atas rahmat-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pendapatan Karyawan Panen Kelapa Sawit dan Kontribusinya Terhadap Pendapatan Rumahtangga (Studi Kasus: PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau)”. Penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yang telah memberikan dukungan moral dan materi, penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Hj. Sri Ayu Kurniati, S.P, M. Si sebagai pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, pemikiran, maupun tenaga dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Dekan, Civitas Akademik dan Tata Usaha Fakultas Pertanian dan kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam persiapan hingga selesainya penelitian ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil terbaik. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, Desember 2019

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kelapa Sawit	8
2.1.1 Pengertian Kelapa Sawit	8
2.1.2 Teknik Budidaya Tanaman Kelapa Sawit	9
2.2. Konsep Perusahaan	18
2.2.1. Pengertian Perusahaan	18
2.2.2. Pengertian Karyawan	19
2.2.3. Fasilitas Perusahaan Kepada Karyawan	20
2.3. Konsep Pendapatan	22
2.3.1. Pengertian Pendapatan	22
2.3.2. Jenis Pendapatan	23

2.3.3. Struktur Pendapatan	25
2.3.4. Kontribusi Pendapatan	25
2.4. Penelitian Terdahulu	26
2.5. Kerangka Berpikir Penelitian	38
2.6. Hipotesis Penelitian	38
BAB III. METODE PENELITIAN	40
3.1. Metode, Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.2. Metode Pengambilan Sampel	40
3.3. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.4. Konsep Operasional.....	42
3.5. Analisis Data.....	43
3.5.1. Karakteristik Karyawan Panen	43
3.5.2. Komponen Pendapatan Karyawan Panen	44
3.5.3. Kontribusi Pendapatan Karyawan.....	44
BAB IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN	46
4.1. Sejarah Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam	46
4.2. Letak Geografis dan Topografis	47
4.3. Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan.....	47
4.4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	49
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN	52
5.1. Karakteristik Karyawan Panen	52
5.1.1. Umur	52
5.1.2. Tingkat Pendidikan	53
5.1.3. Pengalaman Bekerja	54

5.1.4. Jumlah Tanggungan Keluarga	55
5.1.5. Golongan Karyawan Panen	56
5.1.6. <i>Job Description</i> Karyawan Panen	56
5.2. Komponen Pendapatan Karyawan Panen	58
5.2.1. Sistem Penggajian	58
5.2.2. Sarana dan Prasarana	60
5.2.3. Jam Kerja	63
5.3. Analisis Pendapatan Karyawan dan Kontribusi Pendapatan Rumah Tangga	63
5.3.1. Pendapatan dari Pekerjaan Utama	63
5.3.2. Pendapatan dari Pekerjaan Sampingan (Pertanian dan Non Pertanian)	64
5.3.3. Total Pendapatan Rumah Tangga Karyawan Panen.....	65
5.3.4. Kontribusi Pendapatan Rumah Tangga	66
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	67
6.1. Kesimpulan	67
6.2. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Luas Lahan, Produksi dan Produktivitas Kelapa Sawit PTPN V 2018	3
2. Jumlah Karyawan Panen Kebun Terantam	4
3. Jumlah Responden Karyawan Panen	41
4. Jumlah Luas Lahan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam.....	46
5. Umur Karyawan Panen di PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	52
6. Pendidikan Karyawan Panen di PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	53
7. Pengalaman Kerja Karyawan Panen di PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	55
8. Jumlah Tanggungan Keluarga Karyawan Panen di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	55
9. Sarana dan Prasarana di PTPN V Kebun Terantam	61
10. Jam Kerja Karyawan Panen di PTPN V Kebun Terantam	63
11. Pendapatan dari Pekerjaan Utama	64
12. Pendapatan dari Pekerjaan Sampingan (Pertanian dan Non Pertanian) ...	64
13. Total Pendapatan Rumah Tangga Karyawan Panen	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Penelitian	39
2. Struktur Organisasi Kebun Terantam	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Karakteristik Karyawan Panen	73
2. Pendapatan Pekerjaan Pokok	74
3. Pendapatan Pekerjaan Sampingan	75
4. Total Pendapatan Rumah Tangga	76
5. Kontribusi Pendapatan Karyawan Panen	77



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara agraris, artinya pertanian memegang peranan penting dari keseluruhan perekonomian nasional. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya penduduk atau tenaga kerja yang hidup dan bekerja pada sektor pertanian (Mubyarto, 1994). Sektor pertanian terdiri dari beberapa subsektor, yaitu subsektor tanaman pangan, perkebunan, perikanan, peternakan dan kehutanan. Salah satu sub sektor pertanian yang sekarang dikembangkan adalah subsektor perkebunan yang terdiri dari kelapa sawit, kakao, karet dan kelapa.

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas hasil perkebunan yang mempunyai peran cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia yaitu salah satu komoditas ekspor. Indonesia sebagai penghasil devisa negara selain minyak dan gas (BPS, 2019). Selain peluang ekspor yang semakin terbuka, pasar minyak dan minyak inti sawit didalam negeri masih cukup besar. Pasar potensial yang akan menyerap pemasaran minyak sawit (CPO) dan minyak inti sawit (PKO) adalah industri *fraksinasi* atau *ranifasi* (terutama industri minyak goreng), lemak khusus (*cocoa better substitute*), *margarine* atau *shortening*, *oleochemical*, dan sabun mandi (BPS, 2019).

Pentingnya peranan ini menyebabkan pembangunan ekonomi dititikberatkan pada sektor pertanian. Pembangunan pertanian diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pangan dan kebutuhan industri dalam negeri, meningkatkan ekspor, meningkatkan pendapatan petani, memperluas kesempatan kerja dan mendorong pemerataan kesempatan berusaha (Amsal, 2012).

Perkembangan ekonomi merupakan kunci dari tujuan ekonomi secara makro. Pertama, selama keinginan dan kebutuhan selalu tidak terbatas perekonomian harus mampu memproduksi lebih banyak barang dan jasa untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan tersebut. Kedua, usaha menciptakan pemerataan ekonomi (*economic equality*) dan stabilitas ekonomi (*economic stability*) melalui redistribusi pendapatan (*income retribution*) akan lebih mudah dicapai dalam periode pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Ketiga, penduduk selalu bertambah. Pertumbuhan ekonomi akan mampu menyediakan lapangan kerja bagi angkatan kerja (Soeratno, 2000)

Menurut Sumodiningrat (1998) pembangunan ekonomi sendiri merupakan proses jangka panjang dalam peningkatan pendapatan perkapita melalui mengolah kekuatan ekonomi potensial menjadi kekuatan riil melalui penanaman modal, penggunaan teknologi, penambahan pengetahuan, peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan dan manajemen. Tujuan utama setiap negara yang sedang membangun diarahkan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya.

Faktor penentu keberhasilan pembangunan salah satunya adalah pelaksana pembangunan itu sendiri yaitu para pekerja khususnya dan seluruh penduduk Indonesia pada umumnya. Ekonomi sumber daya manusia juga memberikan perhatian pada struktur upah (termasuk upah minimal) dan serikat salah satunya adalah pendapatan, dimana struktur pendapatan akan mempengaruhi pertumbuhan perekonomian (Subagiarta, 2006).

Propinsi Riau memiliki perkebunan kelapa sawit sebagai komoditi utama yang strategis karena perannya yang cukup besar dalam mendorong

perekonomian rakyat. Pada tahun 2019 luas areal perkebunan kelapa sawit telah mencapai 2.806.349 Ha, sehingga saat ini Provinsi Riau mempunyai areal perkebunan kelapa sawit terluas di Indonesia (BPS Riau, 2019).

PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) di Propinsi Riau merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang agribisnis perkebunan. PT. Perkebunan Nusantara V tersebar di 5 Kabupaten yaitu Kampar, Rokan Hulu, Rokan Hilir, Siak dan Indragiri Hulu. Kabupaten Kampar menjadi penghasil kelapa sawit tertinggi dari 5 Kabupaten tersebut. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel.1. Luas Lahan, Produksi dan Produktivitas Kelapa Sawit PTPN V Tahun 2017

No	Kabupaten	Luas Lahan (Ha)	Produksi (Ton)	Produktivitas (Ton/Ha)
1	Kampar	35.680,86	60.240	1,68
2	Rokan Hulu	34.271	58.697	1,71
3	Indragiri Hulu	8.832	12.049	1,36
4	Rokan Hilir	12.327	18.865	1,53
5	Siak	9.473	14.250	1,50
Jumlah		100.583,86	164.101	1,63

Sumber: Laporan Tahunan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, 2018

Pada Tabel 1 diperoleh Tahun 2017 informasi bahwa total produksi kelapa sawit PTPN V di Provinsi Riau sebanyak 164.101 ton. Produksi kelapa sawit tertinggi terdapat di Kabupaten Kampar sebanyak 36,70% dengan tingkat produktivitas 1,68 ton/ha, Kabupaten Rokan Hulu menghasilkan produksi Kelapa Sawit sebanyak 35,76% dengan tingkat produktivitas 1,71 ton/ha. Kabupaten Rokan Hulu memiliki produksi lebih rendah dari pada Kabupaten Kampar, namun memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dari pada Kabupaten Kampar. Hal ini disebabkan karena beberapa lahan yang ada di Kabupaten Kampar sedang masa penumbangan atau biasa disebut *replanting* (penanaman kembali).

PTPN V di Kabupaten Kampar tersebar pada 8 cabang kebun dengan jenis tanaman kelapa sawit dan karet, yaitu Kebun Sei Galuh (komoditas sawit dan karet), Kebun Sei Garo (komoditas sawit), Kebun Tamora (komoditas sawit dan karet), Kebun Sei Lindai (komoditas sawit dan karet), Kebun Sei Kencana (komoditas sawit dan karet), Kebun Sei Berlian (komoditas sawit), Kebun Tandun (komoditas sawit) dan Kebun Terantam (komoditas Sawit). Kebun Terantam merupakan satu-satunya kebun pemisahan dari Kebun Tandun yang berdiri sejak tahun 1989, dengan luas lahan 7.876,11 Ha. Kebun Terantam memiliki 10 afdeling dengan jumlah karyawan sebanyak 598 orang. Rincian data jumlah karyawan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Jumlah Karyawan Kebun Terantam

Afdeling	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	Total
Karyawan Umum	54	45	45	44	54	58	56	47	46	49	498
Karyawan Panen	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100
Jumlah	64	55	55	54	64	68	66	57	56	59	598

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam, 2018

Pada Tabel 2 diperoleh informasi bahwa jumlah karyawan umum sebanyak 498 orang dan karyawan panen sebanyak 100 orang. Karyawan adalah aset yang sangat penting, karena tanpa adanya sumberdaya manusia, maka perusahaan tidak akan dapat menjalankan produksi dengan baik. Manajemen sumberdaya manusia sebagai bagian dari peran manusia dalam berorganisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan perusahaan secara maksimal.

Karyawan panen yang ada dimasing-masing afdeling umumnya adalah karyawan tetap bagian pemanenan. Karyawan ini bekerja setiap hari untuk mengambil buah panen yang telah matang pada tempat produksi. Karyawan panen akan mendapatkan gaji tetap atau bulanan dari perusahaan. Besar kecilnya

pendapatan atau gaji yang diperoleh oleh karyawan panen dipengaruhi oleh perbedaan golongan dan premi. Perbedaan golongan disebabkan oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sedangkan perbedaan premi disebabkan oleh kelebihan basis borong (kelebihan produksi), sehingga pendapatan yang diterima karyawan panen akan berbeda-beda. Perbedaan pendapatan ini tentu berdampak terhadap pendapatan rumahtangga. Kontribusi pendapatan yang diterima oleh karyawan panen terhadap pendapatan rumahtangga belum diketahui, sehingga berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian tentang “ Pendapatan Karyawan Panen Kelapa Sawit dan Kontribusinya Terhadap Pendapatan Rumahtangga (Studi Kasus: PTPN V Kebun Terantam di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik karyawan panen PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau?
2. Bagaimana komponen pendapatan karyawan panen berdasarkan sistem penggajian, sarana dan prasarana, jam kerja PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau?
3. Bagaimana analisis pendapatan dan kontribusi pendapatan karyawan panen PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau terhadap pendapatan rumahtangga?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Karakteristik karyawan panen PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau.
2. Komponen pendapatan karyawan panen berdasarkan sistem penggajian, sarana dan prasarana, jam kerja di PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau.
3. Pendapatan dan kontribusi pendapatan karyawan panen PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau terhadap pendapatan rumahtangga.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak lain, yaitu :

1. Bagi Penulis

Menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pertanian di Universitas Islam Riau.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup melalui upah yang diterima.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi Pembaca

Menjadi sumber referensi dan informasi untuk peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan analisis pendapatan karyawan panen.

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian dengan menitikberatkan penelitian pada analisis karakteristik karyawan panen tanaman kelapa sawit, meliputi: umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, pengalaman kerja, pangkat atau golongan, analisis komponen pendapatan meliputi sistem penggajian, sarana dan prasarana dan jam kerja, serta analisis pendapatan rumahtangga dan kontribusi pendapatan karyawan terhadap pendapatan rumahtangga meliputi pendapatan pekerjaan utama, pendapatan pekerjaan sampingan, total pendapatan rumahtangga dan kontribusinya terhadap pendapatan rumahtangga. Karyawan panen yang akan diteliti yaitu karyawan tetap. Periode penelitian adalah per bulan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kelapa Sawit

2.1.1. Pengertian Kelapa Sawit

Tanaman kelapa sawit adalah tanaman minyak nabati yang dapat menjadi andalan dimasa depan karena berbagai kegunaannya bagi kebutuhan manusia. Tanaman kelapa sawit berakar serabut yang terdiri atas akar primer, sekunder, tersier dan kuarsier. Akar-akar primer pada umumnya tumbuh kebawah, sedangkan akar sekunder, tersier dan kuarsier arah tumbuhnya mendatar dan kebawah. Akar kuarsier berfungsi menyerap unsur hara dan air dari dalam tanah. Akar-akar kelapa sawit banyak berkembang dilapisan tanah atas sampai kedalam sekitar 1 meter dan semakin kebawah semakin sedikit (Setyamidjaja, 2006)

Produksi tanaman kelapa sawit meningkat mulai umur 4-15 tahun dan akan menurun kembali setelah umurnya 15-25 tahun. Setiap pohon sawit dapat menghasilkan 10-15 TBS per tahun dengan berat 3-40 kg per tandan, tergantung umur tanaman. Dalam satu tandan, terdapat 1.000- 3.000 brondolan dengan berat brondolan berkisar 10-20 gr. Volume produksi per hektar lahan perkebunan selain ditentukan oleh luas lahan dan jenis bibit yang digunakan juga sangat dipengaruhi oleh intensitas pemeliharaan yang dilakukan sehingga tanaman dapat tumbuh dan menghasilkan produksi yang optimal (Pahan, 2010).

Kelapa sawit merupakan tanaman industri penting penghasil minyak makan, minyak industri, maupun bahan bakar (biodisel). Kelapa sawit yang mempunyai ukuran ekonomis 25 tahun dan bisa mencapai tinggi 24 meter dapat hidup dengan baik didaerah tropis (15°LU-15°LS). Tanaman ini tumbuh sempurna diketinggian

0-500 m dari permukaan laut dengan kelembaban 80-90%. Sawit membutuhkan iklim dengan curah hujan yang stabil, 2000-2500 mm setahun, yaitu daerah yang tidak tergenang air dan tidak kekeringan disaat kemarau. Kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkebunan yang memiliki nilai ekonomis yang cukup tinggi, karena merupakan salah satu tanaman penghasil minyak nabati (Mubyarto, 2004).

Sebagai tanaman yang dibudidayakan, tanaman kelapa sawit memerlukan kondisi lingkungan yang baik atau cocok, agar mampu tumbuh subur dan dapat berproduksi secara maksimal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pertumbuhan kelapa sawit antara lain keadaan iklim dan tanah. Selain itu, faktor yang juga dapat mempengaruhi pertumbuhan kelapa sawit adalah faktor genetis, perlakuan budidaya dan penerapan teknologi. Adapun klasifikasi tanaman kelapa sawit menurut Pahan (2012) sebagai berikut :

Kingdom : Plantae (Tumbuhan)
Kelas : Angiospermae
Ordo : Manocotyledoneae
Famili : Arecaceae
Genus : Elaeis
Spesies : Elaeis Guineensis Jacq

2.1.2. Teknik Budidaya Kelapa Sawit

Tingkat produksi kelapa sawit dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah faktor lingkungan tempat tumbuhnya, kualitas bibit yang digunakan serta teknik budidaya dan pengelolaan dalam budidayanya.

Berikut ini panduan umum budidaya kelapa sawit mulai dari pembukaan lahan hingga panen :

1. Persiapan bibit kelapa sawit

Bibit kelapa sawit yang digunakan hendaknya adalah bibit yang berkualitas dan bersertifikat sehingga mutu benih dan kualitas maupun kuantitas buah yang dihasilkan nantinya sesuai dengan yang diharapkan. Bibit kelapa sawit biasanya berupa kecambah atau bibit siap tanam yang bisa dibeli pada penyedia pembibitan kelapa sawit. Kelemahan menggunakan atau membeli bibit siap tanam adalah harganya yang relatif mahal sehingga biaya jauh lebih tinggi. Untuk menekan biaya pembelian bibit sebaiknya menggunakan bibit kecambah yang disemaikan sendiri. Harga bibit kecambah kelapa sawit bervariasi, tergantung varietas dan kualitasnya.

2. Cara pembibitan kelapa sawit

Tahap pembibitan awal (*Pre-nursery*) adalah tahap menumbuhkan kecambah kelapa sawit menggunakan polybag ukuran kecil. Sedangkan tahap pembibitan utama (*Main-nursery*) yaitu tahap pembesaran bibit kelapa sawit yang telah tumbuh sampai bibit siap tanam.

a. Tahap pembibitan awal (*Pre-nursery*)

Polybag yang digunakan pada pembibitan tahap ini adalah polybag kecil dengan ukuran 14 cm x 8 cm. Media semai berupa campuran tanah dan kompos serta kapur pertanian (dolomit) jika diperlukan. Gunakan tanah gembur lapisan atas (*top soil*) dan kompos atau pupuk kandang dengan perbandingan 6:1. Media semai dimasukkan kedalam polybag dan disusun pada bedengan yang berukuran 1m dengan panjang sesuai kebutuhan. Bedengan untuk meletakkan polybag

sebaiknya dibuat sedikit lebih tinggi dari permukaan tanah sekitarnya supaya terhindar dari genangan air saat musim hujan. Kecambah kelapa sawit ditanam pada polybag dengan bakal daun (*plumula*) yang bentuknya agak tajam dan berwarna kuning menghadap ke atas.

b. Tahap pembibitan utama (*Main-nursery*)

Tahap ini adalah tahap pembesaran bibit kelapa sawit yang telah tumbuh. Polybag semai yang digunakan berukuran lebih besar, yaitu 40 cm x 50 cm. Media semai yang digunakan berupa campuran tanah gembur, kompos atau pupuk kandang dengan perbandingan 4 : 1. Pindahkan bibit dari polybag kecil secara hati-hati. Pengisian polybag sebaiknya tidak terlalu penuh agar saat pemupukan dan penyiraman tidak tumpah/keluar dari polybag. Setelah pemindahan bibit disiram hingga basah. Lakukan penyiangan dan penyiraman sesuai dengan kebutuhan. Bibit yang berumur 8 – 12 bulan sudah bisa ditanam kelahan.

3. Teknik pembukaan lahan budidaya kelapa sawit

Berbagai metode dan teknik pembukaan lahan budidaya kelapa sawit dapat dilakukan sesuai dengan kondisi lahan, jenis lahan dan anggaran biaya. Sistem pembukaan lahan budidaya kelapa sawit antara lain, pembukaan lahan secara manual, mekanis dan kimia. Atau kombinasi dari ketiga sistem tersebut yang disesuaikan dengan kondisi dan situasi di lapangan. Terdapat 2 tahapan dalam pembibitan kelapa sawit, yaitu tahap pembibitan awal (*pre-nursery*) dan tahap pembibitan utama (*main-nursery*).

- a. Sistem pembukaan lahan secara manual yaitu menggunakan tenaga manusia menggunakan peralatan sederhana.

- b. Sistem pembukaan lahan secara mekanis yaitu menggunakan alat berat/alat pertanian, misalnya traktor atau bulldoser.
- c. Sistem pembukaan lahan secara kimia yaitu pembukaan lahan menggunakan herbisida atau racun rumput.

4. Membuat jaringan jalan perkebunan

Setelah proses pembukaan lahan selesai, selanjutnya adalah membuat jaringan jalan yang nantinya digunakan sebagai sarana pengangkutan bibit, pupuk dan sarana produksi lainnya. Jenis-jenis jalan yang harus tersedia pada perkebunan kelapa sawit antara lain:

- a. Jalan sekunder atau jalan produksi : merupakan jalan transportasi yang menghubungkan jalan utama dengan jalan koleksi (pengumpul buah sawit).
- b. Jalan koleksi : yaitu jalan yang berada di dalam blok-blok penanaman yang berfungsi sebagai jalan untuk mengumpulkan buah kelapa sawit yang telah dipanen.
- c. Jalan panen : yaitu jalan yang digunakan untuk tukang panen mengangkut buah dari setiap pohon kelapa sawit ke tempat pengumpulan hasil.
- d. Jalan utama : yaitu jalan pengumpulan utama dimana digunakan sebagai jalan mobil pengangkut buah kelapa sawit.

5. Pembuatan atau perbaikan drainase

Tanaman kelapa sawit adalah tanaman yang sangat membutuhkan air namun bukan berarti tahan terhadap genangan air. Oleh sebab itu parit drainase sangat penting terutama pada lahan gambut. Sebelum proses penanaman bibit kelapa

sawit parit drainase dibuat terlebih dahulu supaya tanaman kelapa sawit dapat tumbuh dengan baik.

6. Menentukan pola tanam kelapa sawit

Pola tanam kelapa sawit dapat diterapkan secara monokultur ataupun tumpangsari. Pada pola tanam monokultur, sebaiknya penanaman tanaman kacang-kacangan (LCC) sebagai tanaman penutup tanah dilakukan segera setelah persiapan lahan selesai, atau selambatnya setelah penanaman bibit kelapa sawit. Tanaman penutup tanah (legume cover crop atau LCC) pada areal tanaman kelapa sawit berfungsi untuk menekan pertumbuhan rumput liar (gulma) dan dapat memperbaiki sifat-sifat fisika, kimia dan biologi tanah, mencegah erosi, serta mempertahankan kelembaban tanah. Sedangkan pada pola tanam tumpangsari diantara tanaman kelapa sawit sebelum menghasilkan dapat ditanami berbagai macam tanaman, misalnya ubi kayu, jagung, padi, cabai, semangka atau jenis tanaman sayuran lainnya. Pola tanam tumpangsari dapat memberikan keuntungan ganda, sebab sambil merawat tanaman kelapa sawit petani juga memperoleh hasil lain dari tanaman sampingan.

7. Pengajiran (Pancang)

Pengajiran atau pemancangan adalah penentuan tempat atau titik yang akan ditanaman bibit kelapa sawit sesuai dengan jarak tanam yang dipakai. Pengajiran biasanya ditandai dengan menggunakan kayu atau bambu. Sistem jarak penanaman kelapa sawit yang umum digunakan adalah segitiga sama sisi dengan jarak tanam 9m x 9m x 9m. Pada sistem ini pada arah utara – selatan tanaman berjarak 8,82 m dan jarak setiap tanaman adalah 9 m. Jika menggunakan sistem

dan jarak tanam tersebut maka kebutuhan bibit kelapa sawit dalam satu hektar sebanyak 143 pohon.

8. Pembuatan lubang tanam

Setelah pengajiran dan penentuan jarak tanam selesai, selanjutnya adalah pembuatan lubang tanam. Lubang tanam dibuat tepat pada ajir atau pancang yang telah dipasang dengan posisi ajir tepat ditengah-tengah lubang tanam. Ukuran lubang tanam kelapa sawit yaitu 50 x 40 x 40 cm atau kedalaman lubang tanam disesuaikan dengan tinggi polybag bibit di tambah 5-10 cm supaya ketika ditanam media tertutup oleh tanah. Kemudian ditabur kapur dolomit dan kieserit atau pupuk rock phosphat dengan dosis disesuaikan kebutuhan. Kemudian dibiarkan selama 7 – 10 hari.

9. Cara dan waktu menanam bibit kelapa sawit yang baik

Waktu penanaman bibit kelapa sawit yang baik adalah diawal musim hujan. Dengan demikian ketika musim hujan berakhir akar tanaman kelapa sawit sudah cukup kuat dan lebih tahan terhadap kekeringan. Berikut tahapan cara menanam bibit kelapa sawit :

- a. Sehari sebelum penanaman bibit kelapa sawit disiram agar persediaan air didalam media semai cukup.
- b. Bibit diangkut kelahan dan diletakkan masing-masing di tepi lubang tanam.
- c. Buka polybag semai dengan hati-hati agar media tidak pecah atau rusak.
- d. Masukkan bibit kelapa sawit ke dalam lubang tanam kemudian ditimbun dengan tanah galian bagian atas.
- e. Tanah dipadatkan agar bibit berdiri tegak dan tidak mudah roboh.

10. Cara pemeliharaan tanaman kelapa sawit

Pemeliharaan tanaman kelapa sawit setelah proses penanaman meliputi penyulaman, penanaman tanaman penutup tanah (kacang-kacangan), membuat bokoran (piringan), pemupukan dan pemangkasan pelepah daun.

- a. Penyulaman, yaitu mengganti tanaman kelapa sawit yang tumbuh kurang baik, rusak oleh hama atau mati. Penyulaman dilakukan pada musim hujan. Bibit yang digunakan untuk penyulaman hendaknya berumur sama dengan tanaman yang disulam.
- b. Penanaman kacang-kacangan (tanaman penutup tanah), jenis-jenis kacang-kacangan yang sering ditanam di perkebunan kelapa sawit antara lain *Centrosema pubescens*, *Colopogonium mucunoides* dan *Pueraria javanica*. Penanaman kacang-kacangan sebaiknya dilakukan segera setelah persiapan lahan selesai.
- c. Membuat bokoran (piringan), yaitu membersihkan areal sekitar tanaman kelapa sawit dari gulma. Bentuk piringan mengelilingi batang tanaman dengan diameter 2 – 3 meter.
- d. Pemangkasan daun atau pelepah
Pemangkasan daun dilakukan sesuai dengan umur atau tingkat pertumbuhan tanaman. Pemangkasan daun bertujuan untuk memperoleh pohon yang bersih dengan jumlah daun yang optimal dan memudahkan pemanenan.

Terdapat 2 macam pemangkasan dalam budidaya kelapa sawit yaitu sebagai berikut :

1. Pemangkasan pasir, yaitu pemangkasan pada tanaman muda (umur 16-20 bulan). Pemangkasan pasir dilaksanakan dengan membuang daun yang kering dan buah-buah pertama yang busuk.
 2. Pemangkasan produksi, yaitu pemangkasan pada tanaman kelapa sawit yang mulai berbuah (umur 20-28 bulan). Pemangkasan produksi dilaksanakan dengan memotong daun-daun tertentu sebagai persiapan pelaksanaan panen. Daun kelapa sawit yang dipangkas yaitu daun yang menumpuk satu sama lain (songgo dua) serta membuang buah kelapa sawit yang busuk.
 3. Pemangkasan pemeliharaan, yaitu pemangkasan yang dilakukan setelah tanaman kelapa sawit berproduksi. Pelaksanaan pemangkasan pemeliharaan adalah membuang daun yang menumpuk (songgo dua) sehingga setiap tanaman hanya terdapat 28-54 helai daun.
11. Pemupukan tanaman kelapa sawit

Jenis-jenis pupuk yang digunakan untuk tanaman kelapa sawit yaitu Urea, TSP/SP 36, KCl, Kiserit dan Borax. Dosis pupuk yang digunakan disesuaikan dengan umur tanaman. Jadwal pemupukan tanaman kelapa sawit yaitu 2 kali dalam setahun. Pemupukan pertama dilakukan pada awal musim hujan (september-oktober) dan pemupukan kedua dilakukan pada akhir musim hujan (maret-april).

12. Pengendalian gulma di lahan perkebunan kelapa sawit

Agar tanaman kelapa sawit tumbuh dengan baik dan tidak terganggu oleh tumbuhan liar perlu dilakukan pengendalian gulma. Pengendalian gulma dilakukan agar tidak terjadi persaingan antara tumbuhan liar dengan tanaman kelapa sawit dalam mendapatkan nutrisi, air dan cahaya matahari. Pengendalian gulma dilakukan pada piringan dan gulma yang tumbuh diantara tanaman kacang-kacangan.

13. Pengendalian hama dan penyakit kelapa sawit

OPT yang sering menyerang tanaman kelapa sawit antara lain serangga (insekta), jamur, virus dan bakteri. Jenis-jenis hama tanaman kelapa sawit antara lain tungau, ulat setora, nematoda, kumbang, penggerek tandan buah, ulat api. Sedangkan jenis-jenis penyakit tanaman kelapa sawit yaitu penyakit root blast, garis kuning, dry basal root, bud rot. Pengendalian dapat dilakukan dengan penyemprotan insektisida, fungisida atau bakterisida.

14. Panen kelapa sawit

Tanaman kelapa sawit mulai berbuah pada umur 2,5 tahun. Buah masak 5,5 bulan setelah penyerbukan. Buah yang dapat dipanen adalah buah yang telah matang panen. Ciri-ciri buah kelapa sawit matang yang sudah bisa dipanen adalah sedikitnya ada 5 buah yang jatuh dari tandan (brondolan). Panen kelapa sawit dilakukan setiap 2 minggu sekali.

1.2. Konsep Perusahaan

1.2.1. Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan (Swastha dan Sukotjo, 2002).

Kartono (1994) memberikan penjelasan tentang perusahaan dilihat dari sudut pandang ekonomi diartikan sebagai komunikasi alat-alat produksi dengan tujuan untuk mewujudkan sebagian dari pemuas kebutuhan masyarakat. Hal ini disebut sebagai satuan teknis-ekonomis karena menyangkut sekumpulan alat-alat produksi material (dapat diamati secara fisik) dan disebut ekonomi karena kombinasi tersebut terjadi secara rasional (dapat dipertanggungjawabkan secara ekonomis). Atau dengan istilah lain, segala usaha untuk mencapai tujuan yang dimaksud selalu diusahakan agar diperoleh perimbangan yang paling menguntungkan (optimal) antara biaya dan pendapatan atau *cost* dan *sale*, serta usaha dan hasilnya.

Kelangsungan hidup perusahaan salah satunya ditentukan oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Nilai dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika perusahaan dijual, artinya nilai beli perusahaan akan lebih besar dari pada total nilai fisik dan aset jika sumber daya manusianya berkualitas.

Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Setiap perusahaan juga menginginkan tujuan serta sasarannya tercapai sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja yang

baik. Agar kualitas dan kuantitas hasil produksi dapat tetap bertahan dalam pasar persaingan, maka salah satu usaha yang ditempuh perusahaan adalah dengan memberikan rangsangan dalam bentuk penggajian dan insentif. Pemberian gaji dan insentif yang memadai harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

1.2.2. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 sampai 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi dan jika mereka mau berkecimpung atau berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Hasibuan (2002), karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran dan dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa maupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan kunci keberhasilan dalam suatu organisasi karena merupakan penggerak utama suatu aktifitas dalam pekerjaan. Selain itu sumber daya manusia juga menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja suatu perusahaan. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan maka semakin rendah pula kinerja perusahaan tersebut. Agar aktifitas perusahaan berjalan dengan baik dan terwujudnya tujuan perusahaan, maka

organisasi harus memiliki karyawan yang kompeten atau berkemampuan tinggi dengan pengelolaannya harus dijalankan secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

1.2.3. Fasilitas Perusahaan Kepada Karyawan

Tujuan dari pemberian fasilitas adalah untuk mempertahankan keberadaan karyawannya. Dibawah ini fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan:

1. Gaji atau Upah

Gaji adalah salah satu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Gaji merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari karyawan saat seseorang melamar pekerjaan gaji menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan karyawan. Apalagi ketika orang tersebut menyadari bahwa dirinya berkualitas, memiliki potensi yang baik dan berkontribusi terhadap kinerja perusahaan, maka perlu balas jasa yang sesuai dengan kemampuannya. Perusahaan wajib memberi balas jasa berupa gaji atas kontribusi yang sudah diberikan oleh karyawan. Menurut Mulyadi (2016), pengertian gaji dan upah yaitu pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan tertinggi dan terendah umumnya dibayarkan secara tetap perbulan.

Menurut Perjanjian Kerja Bersama PT. Perkebunan Nusantara V (2019) gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja bersama (PKB) yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan yang komponennya terdiri dari

gaji pokok dan tunjangan tetap (makna gaji sama dengan upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak mengurangnya. Allah Swt. Berfirman dalam QS. As-Syu'ra Ayat/26 : 183 “Janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan” (Kementrian Agama RI, 2012). Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam gaji bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh di bawah gaji yang biasa diberikan.

2. Tunjangan

Selain gaji, perusahaan memberikan tunjangan lainnya yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai penerimaan dan diberikan bersamaan dengan pembayaran dengan gaji bulanan, pembayaran tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan prestasi, produksi dan kehadiran seperti tunjangan anak, istri, perumahan, jabatan, kesehatan dan kecelakaan kerja. Tunjangan tidak tetap adalah imbalan dari perusahaan berupa sejumlah uang dari perusahaan yang diterima oleh karyawan sebagai tambahan penerimaan dan pemberiannya dikaitkan dengan prestasi, produksi dan kehadiran sesuai dengan ketentuan perusahaan dan dimusyawarahkan dengan SPTP-BUN (Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan

Perkebunan yang merupakan gabungan Serikat Pekerja-Perkebunan Kebun atau Pabrik) sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan seperti tunjangan makan, transportasi dan kehadiran (PKB PT. Perkebunan Nusantara V, 2019).

3. Bonus Tahunan

Bonus tahunan adalah sejumlah uang yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang dilakukan dalam satu tahun. Istilahnya bisa macam-macam ada yang bonus tahunan, bonus kinerja, insentif dan lain-lainnya. Kepada karyawan diberikan bonus yang merupakan biaya perusahaan dan dilaksanakannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pelaksanaan pembayaran bonus selambat-lambatnya 2 (dua) bulan gaji.

4. Perumahan

Beberapa perusahaan menyediakan perumahan bagi karyawannya, perumahan adalah kelompok rumah yang berfungsi sebagai lingkungan tempat tinggal atau lingkungan hunian yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana. Perumahan karyawan berbentuk berderetan dibangun oleh perusahaan yang diperuntukan bagi karyawan hingga pensiun kerja.

1.3. Konsep Pendapatan

1.3.1. Pengertian Pendapatan

Pendapatan adalah penghasilan yang diterima oleh penduduk atau prestasi kerja selama satu periode tertentu, baik harian, mingguan, bulanan ataupun tahunan. Beberapa klasifikasi pendapatan tersebut adalah pendapatan pribadi, pendapatan disposibel dan pendapatan nasional (Sukirno,2004).

Pendapatan adalah jumlah penghasilan yang diterima pada waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pendapatan adalah jumlah produksi,

jumlah tenaga kerja, tingkat pendidikan, usia dan jumlah biaya produksi. Pendapatan merupakan bagian dari indikator kesejahteraan penduduk, disamping hak untuk mendapatkan pendidikan, rasa kebebasan, keamanan dan politik atau kebebasan mengeluarkan pendapat dan seterusnya dari waktu ke waktu terus berkembang (Sipayung, 2010).

Pendapatan rumahtangga adalah pendapatan yang diterima oleh rumahtangga yang bersangkutan baik berasal dari pendapatan kepala rumahtangga maupun pendapatan anggota-anggota rumahtangga. Pendapatan rumahtangga dapat berasal dari balas jasa faktor produksi tenaga kerja (upah atau gaji, keuntungan, bonus dan lain-lainnya), balas jasa kapital (bunga, bagi hasil dan lain-lain), pendapatan yang berasal dari pemberian pihak lain atau transfer (BPS Indonesia 2015).

Pendapatan karyawan adalah pendapatan yang diterima dari perusahaan dalam bentuk uang ataupun barang sebagai upah kerja yang dilakukan. Pendapatan yang tinggi tentu akan didapat oleh mereka yang memiliki kualitas sumber daya yang baik. Keahlian suatu bidang keterampilan atau ilmu pengetahuan bisa didapatkan melalui pendidikan tinggi.

1.3.2. Jenis Pendapatan

Menurut Soekartawi (2002), mengatakan bahwa pendapatan usahatani sangat dipengaruhi oleh banyaknya produksi yang diperoleh petani sendiri, sehingga semakin banyak jumlah produksi maka semakin tinggi pendapatan yang diperoleh. Pendapatan usahatani dapat dibedakan menjadi dua yaitu penerimaan dan pendapatan bersih. Penerimaan adalah nilai produk total usahatani dalam jangka waktu tertentu yang meliputi seluruh produk yang dihasilkan baik yang

dijual, dikonsumsi oleh rumahtangga petani, digunakan dalam usahatani seperti untuk bibit dan pakan ternak, digunakan untuk pembayaran dan disimpan. Untuk menghitung nilai produk tersebut harus dikalikan dengan harga pasar yang berlaku ditingkat petani. Pendapatan bersih yaitu seluruh pendapatan yang diperoleh petani dalam satu tahun dikurangi dengan biaya produksi selama proses produksi. Biaya produksi meliputi biaya tenaga kerja dan biaya sarana produksi.

Pendapatan usaha non pertanian adalah pendapatan yang diperoleh rumahtangga petani diluar dari sektor pertanian yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kegiatan atau usaha-usaha non pertanian dilihat sebagai alternatif sumber pendapatan rumahtangga pedesaan. Usaha tersebut dapat memberikan dampak negatif maupun positif terhadap distribusi masyarakat pedesaan. Dampak negatif apabila kehadiran usaha non pertanian sebagai sumber kegiatan menghasilkan arus pendapatan yang justru memperburuk distribusi pendapatan dan sebaliknya untuk dampak positif apabila kehadiran usaha non pertanian sebagai sumber kegiatan menghasilkan arus pendapatan yang meningkatkan distribusi pendapatan (Saliem, 2004).

Menurut Gustiyana (2004), pendapatan dapat dibedakan menjadi dua yaitu pendapatan usahatani dan pendapatan luar usahatani :

1. Pendapatan usahatani adalah selisih antara pendapatan kotor (*output*) dan biaya produksi (*input*) yang dihitung dalam per bulan, per tahun dan per musim tanam.
2. Pendapatan luar usahatani adalah pendapatan yang diperoleh sebagai akibat melakukan kegiatan di luar usahatani seperti berdagang, mengojek, buruh bangunan, beternak dan pembantu rumahtangga.

1.3.3. Struktur Pendapatan

Struktur pendapatan adalah jumlah penghasilan yang diperoleh dalam periode waktu tertentu, misalnya satu bulan atau satu tahun yang bersumber dari pendapatan utama dan pendapatan sampingan yang diperoleh, baik itu gaji, sewa, upah, bunga dan sebagainya (Khadariah, 1994). Triyani (2004) menyatakan pada umumnya pendapatan utama memiliki alokasi waktu kerja yang terbesar dibandingkan dengan kegiatan lainnya. Sedangkan pendapatan tambahan didefinisikan sebagai penghasilan yang diperoleh rumahtangga mengusahakan kegiatan lain diluar pekerjaan utama.

Struktur pendapatan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif melalui metode akunting, didalam hal ini pendapatan total rumahtangga merupakan penjumlahan pendapatan pertanian dan pendapatan non pertanian. Pendapatan dari pertanian dan non pertanian masing-masing dibedakan menurut sumbernya, analisis jenis sumber pendapatan dilakukan dengan menelaah sebaran dan distribusi rumahtangga menurut status rumahtangga dan jumlah sumber pendapatan (Saliem,2004).

1.3.4. Kontribusi Pendapatan

Kontribusi adalah sumbangan atau masukan terhadap suatu perkumpulan atau suatu usaha yang dijalankan. Kontribusi berasal dari bahasa Inggris yaitu *contribute*, *contribution*, maknanya adalah keikutsertaan, keterlibatan, melibatkan diri maupun sumbangan. Berarti dalam hal ini kontribusi dapat berupa materi atau tindakan. Hal yang bersifat materi misalnya seorang individu memberikan pinjaman terhadap pihak lain demi kebaikan bersama. Kontribusi dalam pengertian tindakan yaitu berupa perilaku yang dilakukan oleh individu yang

kemudian memberikan dampak baik positif maupun negatif terhadap pihak lain. Dengan kontribusi berarti individu tersebut juga berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas hidupnya.

Kontribusi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seseorang setelah melakukan berbagai usaha yang memberi dampak masukan sumberdaya (benda) maupun uang. Manfaat menghitung nilai kontribusi tersebut berguna sebagai dasar untuk mengetahui seberapa besar peranan usaha yang selama ini dikerjakan oleh seseorang terhadap pendapatan dan akhirnya dapat diandalkan untuk sumber penghasilan. Perkembangan usahatani disuatu wilayah akan memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung terhadap pendapatan daerah diwilayah tersebut (Hidayatullah, 2011).

1.4. Penelitian Terdahulu

Handayani (2008), telah melakukan penelitian dengan judul Kontribusi Pendapatan Ibu Rumahtangga Pembuat Makanan Olahan Terhadap Pendapatan Keluarga Di PT. Desa Pemogan Kabupaten Denpasar Selatan Provinsi Bali. Tujuan penelitian untuk mengetahui kontribusi pekerja rumahtangga pendapatan dengan mengolah makanan dengan total pendapatan keluarga. Metode yang digunakan metode suvei dan menggunakan analisis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis pekerja yang dilakukan oleh ibu rumahtangga adalah di industri makanan dengan alokasi waktu rata-rata untuk memproses makanan menyumbang 4,27 jam per hari. Bahwa rata-rata penghasilan per bulan adalah Rp. 429.753,00 dan jumlahnya 12,82% dari total pendapatan keluarga. Ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah Rp. 3.594,00 per jam. Alasan istri bekerja adalah untuk mendukung pendapatan

keluarga mengisi sparetime dengan kegiatan positif, mencari pengalaman. Sekitar 83,3% ibu rumah tangga pekerja tidak menemukan kesulitan untuk memproses makanan, hanya sejumlah kecil 16,7% yang menemukan kesulitan.

Simangunsong (2012), telah melakukan penelitian dengan judul Kontribusi Perkebunan Kelapa Sawit dan Karet Terhadap Pendapatan Rumahtangga Petani Di Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pendapatan kelapa sawit dan karet, untuk menganalisis kontribusi pendapatan kelapa sawit dan karet, mengetahui perbandingan pendapatan kelapa sawit dan karet. Metode yang digunakan metode pengambilan sampel purposive. Jumlah responden adalah 60 petani, terdiri 30 dari petani kelapa sawit dan 30 dari petani karet. Hasil penelitian ini menunjukkan pendapatan rata-rata perkebunan kelapa sawit Rp. 41.063.872,15/tahun, sementara pendapatan rata-rata perkebunan karet Rp. 46.406.355,65/tahun. Rata-rata pendapatan rumahtangga petani kelapa sawit Rp. 57.257.200/tahun. Rata-rata pendapatan rumahtangga karet Rp. 60.824.000/tahun. Kontribusi rata-rata perkebunan kelapa sawit untuk rumahtangga sebesar 59%, kontribusi rata-rata perkebunan karet untuk rumahtangga pertanian dengan 79%. Pendapatan rata-rata perkebunan kelapa sawit tidak sama dengan pendapatan rata-rata perkebunan kelapa sawit dan perkebunan karet dengan nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t hitung yaitu -4,594 dan nilai 0,000 yang jauh lebih kecil.

Pustotok (2014), telah melakukan penelitian dengan judul Analisis Pendapatan Karyawan Penyadap Tetap Tanaman Karet (Studi Kasus di Perkebunan Biting PT.J.A. WATTIE Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal). Tujuan penelitian untuk mengetahui komponen pendapatan, tingkat pendapatan,

korelasi antara usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan tingkat pendapatan karyawan tetap penyadap karet. Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif. Sampel penelitian sebanyak 73 karyawan.

Hasil penelitian komponen pendapatan penyadap karyawan tetap terdiri dari gaji pokok, subsidi, dan premi. Rata-rata penghasilan yang didapat oleh mereka di setiap bulan 2012 adalah Rp. 985.878. Penghasilan terdiri dari Rp. 904.500, untuk dasar gaji, Rp. 6.003 untuk premi dan Rp. 75.375, untuk subsidi. Minimum Sektoral Upah Kabupaten Kendal (UMKS Kendal tahun 2012), yaitu penghasilan yang diterima oleh penyadap karyawan tetap di PT. JA. Perkebunan Wattie Biting sudah memenuhi syarat, itu adalah Rp. 904.500. Berdasarkan analisis data dengan korelasi ganda dan SPSS 16,00 telah mengetahui bahwa koefisien korelasi antara usia dan pendapatan menunjukkan korelasi yang sangat lemah. Pendidikan terhadap usia menunjukkan korelasi yang sangat lemah, sementara pengalaman kerja terhadap pendapatan menunjukkan tidak ada korelasi. Hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$, dari itu dapat disimpulkan bahwa H_0 adalah diterima dan H_1 ditolak. Jadi tidak ada korelasi di antara usia karyawan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja penyadap karyawan terhadap total pendapatan itu diterima.

Diniyanti (2015), telah melakukan penelitian dengan judul Kontribusi Pendapatan Hasil Hutan Bukan Kayu Pada Usaha Hutan Rakyat Pola Agroforestri di Kabupaten Tasikmalaya. Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai jumlah kontribusi pendapatan HHBK di hutan rakyat serta permasalahan dan keunggulan pengembangan HHBK. Pengambilan data

dilakukan dengan cara wawancara dengan menggunakan kuisisioner. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisis secara statistik dan disajikan secara diskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki lahan seluas 0,374 ha dan paling luas diperuntukkan untuk usaha hutan rakyat yaitu 0,246 ha atau 65,78 %. Pola tanam yang dikembangkan adalah pola agroforestri yaitu percampuran antara tanaman kayu dan HHBK yang merupakan tanaman perkebunan, tanaman buah, tanaman obat dan tanaman pangan. Periode pendapatan dari tanaman HHBK ini adalah mingguan, bulanan dan tahunan. Kontribusi HHBK terhadap total pendapatan hutan rakyat adalah 67,56% (strata 1), 63,93 % (strata 2) dan 75,11 % (strata 3) sedangkan kontribusi tanaman kayu sebesar 32,44 % (strata I), 36,07 % (strata II) dan 24,89 % (strata III). Dengan demikian, kontribusi HHBK setiap tahunnya jauh lebih tinggi namun sayangnya pengembangan HHBK ini belum maksimal, padahal hasilnya masih dapat lebih ditingkatkan. Salah satu kendala pengembangan HHBK adalah aspek budidaya yang diterapkan masih belum 76 sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dari Kementerian Kehutanan. Untuk itu, maka perlu upaya peningkatan HHBK salah satunya dengan transfer pengetahuan dan teknologi melalui penyuluhan.

Kurniati (2015), telah melakukan penelitian dengan judul Kontribusi Subsektor Perikanan Dalam Pembentukan PDRB dan Kesempatan Kerja di Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi subsektor perikanan dalam pembentukan PDRB, mengetahui peranan subsektor perikanan terhadap penyerapan tenaga kerja dan menganalisis elastisitas kesempatan kerja subsektor perikanan. Penelitian ini menggunakan metode studi

kasus dan analisis data secara deskriptif kuantitatif dengan mengumpulkan dan perkembangan PDRB, data perkembangan ketenagakerjaan dan data perkembangan perikanan di Kabupaten Kampar tahun 2009-2012.

Hasil penelitian menunjukkan kontribusi subsektor perikanan mengalami penurunan namun menjadi penyumbang utama PDRB Kabupaten Kampar dan jumlah RTP mengalami peningkatan yang signifikan. Sektor pertanian menjadi lapangan usaha bagi tenaga kerja produktif dimana kontribusi tenaga kerja subsektor perikanan terhadap seluruh tenaga kerja di Kabupaten Kampar mengalami penurunan. Elastisitas kesempatan kerja menunjukkan nilai elastisitas positif yang berarti perubahan PDRB subsektor perikanan akan mengakibatkan peningkatan pertumbuhan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat dan menciptakan peluang kerja bagi para pencari kerja.

Oktavianti (2015), telah melakukan penelitian dengan judul Analisis Pendapatan Petani Kelapa Sawit Rakyat Di Kecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat pendapatan bersih, menganalisis perbandingan tingkat efisiensi terhadap petani kelapa sawit di Indonesia kategori I dan kategori II, mengetahui masalah yang dihadapi oleh petani kecil kelapa sawit independen. Metode pengambilan sampel adalah purposive sampling dengan 15 responden dari kategori I dan 15 responden dari kategori II.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertanian kelapa sawit yang dijalankan oleh kedua kategori tersebut menguntungkan rata-rata pendapatan dari petani kecil di kategori I Rp. 15.611.225,23/ha/tahun dan rata-rata pendapatan bersih dari petani kecil di kategori II adalah Rp. 22.340.469,82/ha/tahun. Nilai rata-rata RCR

untuk petani kecil di Indonesia Kategori I adalah Rp. 2,42 sedangkan petani kecil di kategori II adalah Rp. 2,49. Dari uji t diperoleh bahwa skor t lebih kecil dari tabel, itu artinya penghasilan bersih yang diperoleh oleh petani kecil kelapa sawit di kategori I tidak berbeda secara signifikan dari pendapatan bersih petani kecil di kategori II masalah yang dihadapi oleh petani kecil kelapa sawit adalah kurangnya bibit, fasilitas produksi dan hama.

Andre (2016), telah melakukan penelitian dengan judul Analisis Pendapatan Karyawan Lokal Pabrik Kelapa Sawit (PT.Sekarbumi Alam Lestari) di Desa Kota Garo Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik karyawan lokal dan pendapatan rumah tangga lokal di Desa Kota Garo Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Metode penelitian ini digunakan dengan metode studi kasus di pabrik kelapa sawit (PT. Sekarbumi Alam Lestari) di Desa Kota Garo Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa umur karyawan lokal adalah tergolong produktif 37 tahun, tingkat pendidikan yaitu tamatan SMA 10.7 tahun (53.85%), pengalaman kerja rata-rata 3.92 orang. Pendapatan rumah tangga adalah sebesar Rp.7.018.076 perbulan (57.75%) merupakan pendapatan dari gaji serta tunjangan lainnya (31.95 %) pendapatan dari usaha pertanian, (10.30%) pendapatan dari usaha non pertanian. Dari pendapatan rumah tangga tersebut terdapat lebih dari 50% merupakan kontribusi pabrik kelapa sawit.

Kurniati (2016), telah melakukan penelitian dengan judul Analisis Partisipasi Tenaga Kerja Wanita dan Kontribusi Pendapatan (Studi Kasus Agroindustri Patin Desa Koto Masjid Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Penelitian ini bertujuan: Menganalisis besarnya tingkat partisipasi tenaga kerja

wanita, faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja waktu dan menganalisis kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita. Metode penelitian adalah studi kasus pada sentra pengolahan agroindustri ikan patin yang seluruh tenaga kerjanya adalah wanita di Desa Koto Masjid Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar. Responden diambil secara sensus pada 8 orang tenaga kerja wanita dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah anggota keluarga, upah, pendidikan, umur, total pendapatan rumah tangga dan waktu luang secara bersama-sama mempengaruhi partisipasi tenaga kerja wanita. Tingkat partisipasi kerja (TPK) sebesar 1,05% yang artinya dari 100 wanita usia produktif hanya terdapat 1 orang yang bekerja pada agroindustri ikan patin. Besarnya kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita adalah 19,88% dari keseluruhan pendapatan total rumahtangga.

Sukarno,dkk (2016), telah melakukan penelitian dengan judul Kontribusi Perusahaan Terhadap Pendapatan Dan Penyerapan Tenaga Kerja Masyarakat Lokal Di Perkebunan Teh PT. Rumpun Sari Medini Kabupaten Kendal. Tujuan penelitian untuk mengidentifikasi persentase perusahaan kontribusi pada tingkat pendapatan rumahtangga karyawan dan untuk mengidentifikasi tenaga kerja penyerapan yang bekerja di PT. Rumpun Sari Medini. Metode pengambilan sampel menggunakan stratified purposive sampling, sampel sebanyak 32 orang terdiri dari 3 status pekerjaan yang berbeda yaitu karyawan tetap, pekerja lepas dan pemetik daun teh. Analisis data menggunakan deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan memiliki 73% kontribusi bulanan karyawan tetap pendapatan rumahtangga, 63,4% untuk pekerja lepas dan

40% untuk pemetik daun teh. Perusahaan menyerap 78,8% dari tenaga kerja di Desa Medini, tetapi tingkat tenaga kerjanya penyerapan di Kabupaten Ngesrebalong hanya 7,3%.

Suprianto (2016), telah melakukan penelitian dengan judul Analisis Pendapatan Rumahtangga Petani Kelapa Sawit Pola Swadaya Di Desa Pagaran Tapah Darusallam Kabupaten Rokal Hulu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik petani pola swadaya, pendapatan usahatani kelapa sawit, pengeluaran rumah tangga, kontribusi pendapatan usahatani kelapa sawit terhadap pendapatan rumahtangga dan distribusi pendapatan. Metode yang digunakan metode survei, analisis data dengan analisis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur petani rata-rata 42,70 tahun, lama pendidikan 9,60 tahun, jumlah tanggungan keluarga sebanyak 4 orang, pengalaman kerja rata-rata 11,10 tahun dan rata-rata luas lahan 4,6 ha. Biaya produksi pada usahatani kelapa sawit sebesar Rp. 8.509.901,10 ha/tahun. Dari total biaya produksi tersebut biaya tenaga kerja luar keluarga merupakan biaya terbesar yaitu 38,16%, sedangkan biaya terendah adalah penggunaan herbisida gromoxon sebesar 1,92%. Produksi yang dihasilkan sebanyak 17.134,17 kg/ha/tahun, pendapatan kotor sebesar Rp. 20.453.99,63, pendapatan bersih sebanyak Rp. 11.944.089,54 dan pendapatan kerja keluarga Rp. 12.513.458,32/ha/tahun dengan RCR sebesar 2,66. Pendapatan keluarga petani kelapa sawit Rp. 86.222.033,73/tahun, dimana pendapatan dari usahatani kelapa sawit mencapai Rp. 85.498.033,73/tahun. Pengeluaran rumah tangga petani Rp. 52.740.752,40/tahun dimana pengeluaran untuk pangan Rp. 23.424.825,00/tahun (44,42%) dari total pengeluaran rumah tangga, sedangkan pengeluaran non

pangan sebesar Rp. 29.315.927,40/tahun (55,58%). Kontribusi pendapatan dari usahatani kelapa sawit terhadap pendapatan total rumahtangga sebesar 99.16%. gini ratio diperoleh sebesar 0,64 yang menunjukkan bahwa tingkat kesenjangan atau ketimpangan pendapatan antara rumahtangga adalah tinggi.

Tibrani (2016), telah melakukan penelitian dengan judul Partisipasi dan Kontribusi Tenaga Kerja Wanita Pada Usaha Keripik Ubi Kayu Terhadap Pendapatan Rumahtangga di Kelurahan Kulim Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: karakteristik tenaga kerja wanita dan profil usaha keripik ubi kayu, besarnya tingkat partisipasi kerja tenaga kerja wanita, besarnya kontribusi tenaga kerja wanita pada usaha keripik ubi kayu terhadap pendapatan rumahtangga, faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja wanita pada usaha keripik ubi kayu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur rata-rata tenaga kerja wanita adalah 33 tahun, berpendidikan 9 tahun dengan pengalaman kerja selama 3 tahun dan jumlah tanggungan keluarga 4 orang. Selanjutnya, Tingkat Partisipasi Kerja (TPK) wanita pada usaha keripik ubi kayu sebesar 1,52% dengan kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita terhadap pendapatan total rumahtangga rata-rata sebesar 33,37%. Hasil penelitian F-hitung menunjukkan bahwa secara simultan nilai koefisien adjusted R square (R^2) 75,20%. Secara parsial faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap partisipasi yaitu faktor umur, pengalaman bekerja dan upah tenaga kerja wanita pada tingkat kepercayaan 90% dan 95%.

Tricahyono (2016), telah melakukan penelitian tentang Analisis Kontribusi Pendapatan Usahatani Kelapa Sawit Terhadap Pendapatan Rumahtangga di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian bertujuan untuk

menganalisis karakteristik petani kelapa sawit PT. Mega Nusa Inti Sawit di Desa Talang Mulya dan Talang Bersemi, menganalisis biaya produksi, pendapatan dan efisiensi usahatani kelapa sawit dan menganalisis kontribusi pendapatan usahatani kelapa sawit terhadap pendapatan rumahtangga petani di Desa Talang Mulya dan Desa Talang Bersemi Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu, dimana petani kelapa sawit ini bermitra dengan PT. Mega Nusa Inti Sawit. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik petani di Desa Talang Mulya dan Desa Talang Bersemi yaitu rata-rata umur petani 45 tahun, lama pendidikan petani 9 tahun (SMP), pengalaman berusahatani kelapa sawit 14,6 tahun dan jumlah anggota keluarga petani 4 jiwa. Rata-rata luas lahan garapan petani yaitu 4,1 ha dengan rata-rata umur tanaman 14,6 tahun dan rata-rata produksi per tahun 72,99 ton/ luas lahan garapan. Biaya produksi usahatani kelapa sawit rata-rata sebesar Rp. 35.201.760/luas lahan garapan/tahun. Biaya yang terbesar pada usahatani kelapa sawit PT. Mega Nusa Inti Sawit adalah biaya transportasi Rp 19.632.996/luas garapan/tahun (55,77%) dan biaya terkecil yaitu biaya herbisida ruound up Rp 211.860 (0,60%). Produksi usahatani kelapa sawit yang dihasilkan petani sebesar 72,99 ton/luas lahan garapan/tahun, dengan pendapatan kotor sebesar Rp 89.917.663, pendapatan keluarga usahatani kelapa sawit sebesar Rp 77.141.954, pendapatan usahatani non kelapa sawit Rp 17.074.140, non usahatani Rp 15.297.600 dan pendapatan bersih sebesar Rp 54.715.900. RCR diperoleh sebesar 2,55, yang artinya usahatani kelapa sawit di Desa Talang Mulya dan Desa Talang bersemi ini efisien. Secara kontribusi pendapatan keluarga rata-rata

sebesar Rp 97.551.024 dengan kontribusi 79,08% dikategorikan tinggi karena 70%

Heriyanto (2017), telah melakukan penelitian dengan judul Analisis Efisiensi Faktor Produksi Karet Di Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis efisiensi produksi karet di Kabupaten Kampar dengan membangun model regresi linier berganda dan analisis efisiensi produksi.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa faktor-faktor dominan yang mempengaruhi produksi karet di Kabupaten Kampar adalah jumlah tanaman, umur tanaman, jumlah tenaga kerja dan investasi. Faktor produksi jumlah tanaman dan jumlah tenaga kerja tidak efisien secara teknis, alokatif dan ekonomis. Penggunaan pupuk cenderung efisien secara teknis dan ekonomis, namun secara alokatif tidak efisien. Dalam rangka memperoleh produksi yang optimal, penelitian ini merekomendasikan perlunya peremajaan tanaman karet tua atau rusak dengan menggunakan bibit unggul dan dipelihara sesuai dengan standar teknik budidaya karet. Penggunaan tenaga kerja yang efisien dapat dicapai menerapkan sistem sadap karet yang tepat disesuaikan dengan kondisi tanaman dan harga karet. Disamping itu penggunaan pupuk berimbang (unsur N, P dan K) sesuai dengan yang dianjurkan perlu diterapkan. Sementara itu, mencermati kondisi harga karet yang berfluktuasi dan cenderung beragam antara petani maka diperlukan intervensi pemerintah dengan menerapkan pasar lelang karet yang fair. Disamping itu perlu adanya upaya dari petani untuk mempertahankan kualitas akan olahan karet.

Sadguna,dkk (2017), telah melakukan penelitian dengan judul Kontribusi Pendapatan Rumahtangga Petani Sebagai Pengrajin Serat Luar Kelapa Sawit

Sektor Pertanian di Desa Munggu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: analisis petani bekerja sebagai pengrajin, kendala yang dihadapi oleh petani sebagai pengrajin dan besar kontribusi pendapatan rumahtangga petani sebagai pengrajin serat luar sektor pertanian di Desa Munggu. Data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Data dianalisis dengan membagi pendapatan rumahtangga dari sektor kerajinan kelapa sawit dengan total pendapatan rumahtangga petani yang saat itu menjadi persediaan.

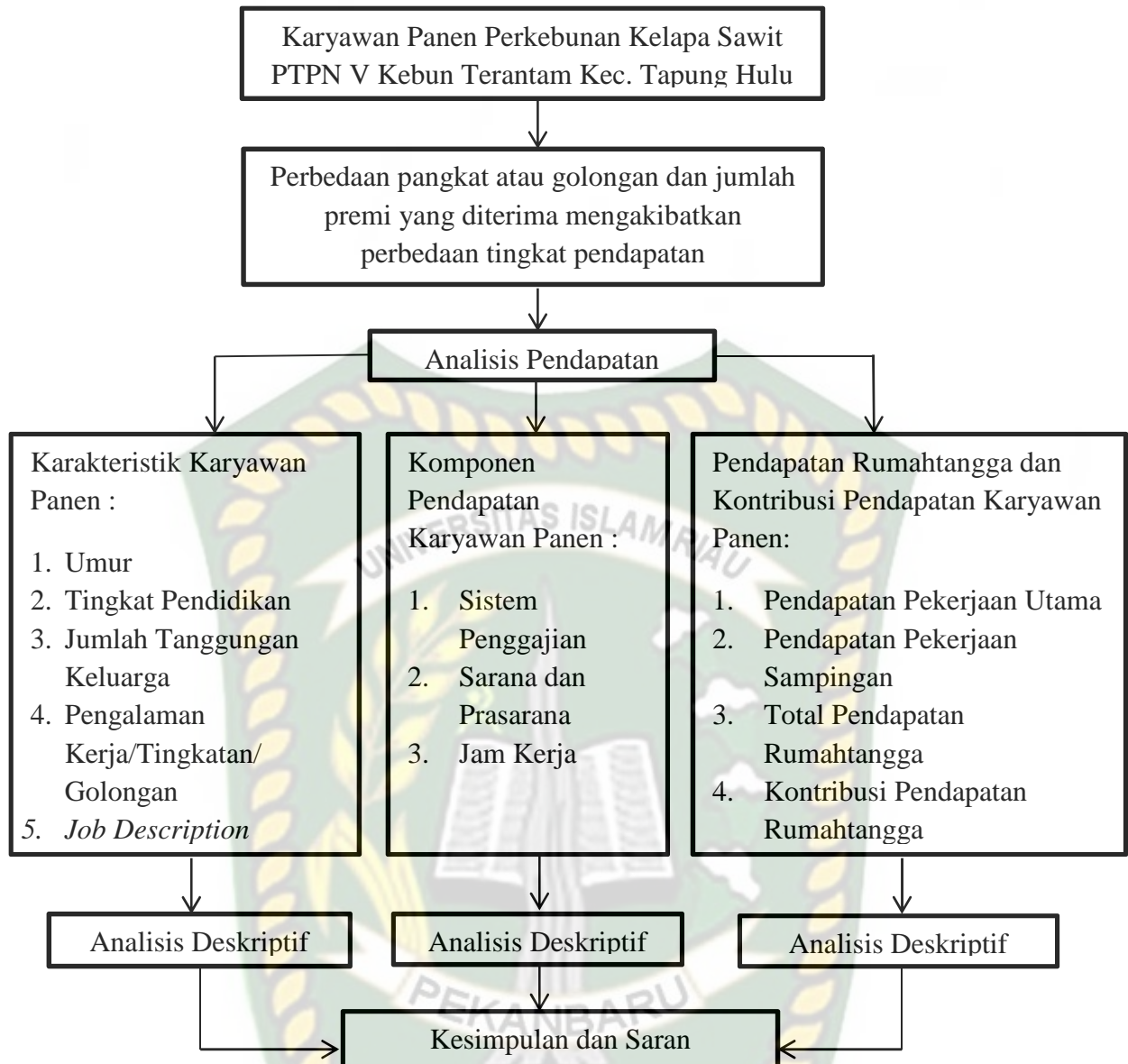
Berdasarkan hasil analisis diketahui sebagian besar responden petani berprofesi sebagai pengrajin ijuk serat atau kelapa sawit adalah untuk alasan ekonomi. Sektor kerajinan kelapa sawit adalah alternatif dalam upaya menambah pendapatan rumahtangga karena pendapatan sebagai seorang pekerja dari produsen kelapa sawit dapat berkontribusi terhadap total pendapatan pertanian rumahtangga, dimana sektor kerajinan kelapa sawit menyumbang 30,21 dari total pendapatan rumahtangga pertanian. Sektor pertanian memberikan kontribusi 25,92%. Mengingat kontribusi substansial dari sektor serat kelapa sawit, pekerjaan masih dapat dilakukan oleh petani responden selama tidak ada pekerjaan lain yang dianggap lebih baik di Indonesia membantu meningkatkan pendapatan rumah tangga petani.

Fahrial (2018), telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit 1 Bukit Payung Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap seluruh kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit 1 bukit payung kabupaten singingi. Analisis data yang digunakan analisis deskriptif kuantitatif.

Hasil penelitian dari uji t dimana nilai t hitung t tabel (32,639 2,004) terdapat pengaruh secara positif yang signifikan antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari koefisien determinasi R Square sebesar 0,951 ini karyawan adalah sebesar 95%. Sedangkan sisanya sebesar 5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

1.5. Kerangka Berpikir Penelitian

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang sektor perkebunan di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar tempat sumber pencarian karyawan dan meningkatkan perekonomian. Karyawan mengusahakan bagaimana cara mengembangkan dan meningkatkan produksi panen untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari dalam kebutuhan rumahtangganya. Penelitian ini dimaksud untuk bisa menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi dengan menggunakan pendekatan antara lain: Mengetahui karakteristik karyawan panen, mengetahui komponen pendapatan berdasarkan sistem penggajian, jam kerja, sarana dan prasarana, menganalisis pendapatan dan kontribusi pendapatan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dari permasalahan ini akan dianalisis dengan analisis deskriptif. Agar mempermudah pelaksanaan penelitian ini maka penulis membuat kerangka pemikiran yang digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

1.6. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho: Diduga bahwa pendapatan karyawan panen berkontribusi terhadap pendapatan rumah tangga karyawan.

Ha: Diduga bahwa pendapatan karyawan panen tidak berkontribusi terhadap pendapatan rumah tangga karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode, Tempat dan Waktu Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Penelitian ini dilakukan di PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, dengan alasan Kebun Terantam adalah pemisahan dari Kebun Tandun. Karyawan panen diperusahaan ini umumnya berasal dari luar daerah atau perantau sehingga diduga berdampak terhadap pendapatan rumahtangga

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan, yang dimulai pada bulan Juli sampai Desember 2019, yang meliputi pembuatan proposal dan kuesioner, pengumpulan data, tabulasi data, analisis data, penulisan laporan, seminar serta penyusunan skripsi.

3.2. Metode Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan panen kelapa sawit yang ada di Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Jumlah karyawan panen di Kebun Terantam ini sebanyak 100 orang yang tersebar dalam 10 afdeling. Pengambilan sampel di ambil secara acak (*Random Sampling*) yaitu sebanyak 4 orang dari setiap afdeling. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Jumlah Responden 2019.

Afdeling	Populasi	Jumlah Sampel
I	10	4
II	10	4
III	10	4
IV	10	4
V	10	4
VI	10	4
VII	10	4
VIII	10	4
IX	10	4
X	10	4
Jumlah	100	40

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam 2019.

3.3. Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data

Data yang diambil dari penelitian meliputi data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli melalui wawancara langsung kepada karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut dengan berpedoman pada kuisisioner yang telah dipersiapkan sebelumnya serta pengamatan langsung dilapangan. Data primer mencakup identitas sampel, umur, jumlah anggota keluarga, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Sedangkan data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan atau arsip yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum diperoleh dari instansi terkait. Adapun data yang diperlukan adalah keadaan geografi dan topografi daerah, penduduk dan data yang berkaitan untuk kepentingan penelitian dari BPS, Dinas Perkebunan, PTPN V, skripsi, makalah, jurnal dan internet lainnya.

3.4. Konsep Operasional

Beberapa konsep penting perlu diketahui untuk menyeragamkan pengertian terhadap beberapa variabel atau istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuatkan konsep operasional sebagai berikut :

1. Umur adalah rentang kehidupan sampel hingga penelitian dilakukan (Thn).
2. Pendidikan adalah lamanya pendidikan formal yang ditempuh oleh sampel (Thn).
3. Jumlah anggota keluarga adalah semua orang yang bertempat tinggal disuatu rumah yang terdiri dari ayah, ibu dan anak (Jiwa)
4. Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang bekerja sebagai karyawan panen (Thn).
5. Upah kerja atau gaji karyawan adalah imbalan yang diterima oleh semua tenaga kerja, sebagai balas jasa dengan apa yang telah dilakukannya (Rp).
6. Sistem penggajian adalah jaringan prosedur yang terdiri dari pencatatan waktu hadir dan pencatat waktu kerja (Rp).
7. Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai tujuan.
8. Prasarana adalah sesuatu yang menjadi penunjang utama berjalannya suatu proses usaha, pembangunan dan proyek.
9. Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan pagi, siang atau malam (hari).
10. Pekerjaan utama adalah pekerjaan yang dilakukan dengan waktu terbanyak, yang menjadi sumber pendapatan utama (Rp)

11. Pekerjaan sampingan adalah pekerjaan yang lain dari pekerjaan utama yang dapat dijadikan sebagai sumber pendapatan (Rp)
12. Karyawan panen adalah pekerja yang diberi gaji tetap sesuai dengan golongan pekerja tersebut pada bagian pemanenan buah sawit (Jiwa)
13. Kontribusi adalah bentuk bantuan nyata berupa uang terhadap suatu kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan bersama (%)
14. Pendapatan adalah jumlah uang yang diterima oleh karyawan dari aktivitasnya (Rp)
15. Afdeling adalah suatu unit dari suatu kebun yang memiliki luas areal tanaman tertentu dan memiliki tenaga kerja atau orang yang bekerja di afdeling tersebut

3.5. Analisis Data

Untuk menjawab tujuan penelitian, maka analisis yang dilakukan terdiri dari karakteristik karyawan, komponen pendapatan karyawan dan analisis pendapatan karyawan dan kontribusi pendapatan karyawan terhadap pendapatan rumah tangga.

3.5.1. Karakteristik Karyawan Panen

Analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik karyawan panen PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, khususnya karyawan panen meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, pengalaman kerja dan pangkat atau golongan. Data dikumpulkan kemudian ditabulasi dalam bentuk tabel, untuk mendapatkan jumlah dan rata-rata yang nantinya akan diinterpretasi sesuai tujuan penelitian.

3.5.2. Komponen Pendapatan Karyawan

Analisis yang digunakan adalah deskriptif. Komponen pendapatan karyawan dianalisis untuk menggambarkan sistem penggajian, jam kerja dan sarana dan prasarana karyawan panen perkebunan kelapa sawit PTPN V Kebun Terantam di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Data dikumpulkan kemudian ditabulasi dalam bentuk tabel, untuk mendapatkan jumlah dan rata-rata yang nantinya akan diinterpresentasi sesuai tujuan penelitian.

3.5.3. Kontribusi Pendapatan Karyawan

Untuk mengetahui tingkat pendapatan baik pendapatan dari pekerjaan utama sebagai karyawan panen maupun pendapatan diluar pekerjaan utama dianalisis menggunakan rumus menurut Herianto (2008) :

$$I_1 + I_2 + I_3 = I(\text{Total})$$

Dimana :

$I(\text{total})$ = Keseluruhan pendapatan rumahtangga Karyawan (Rp/tahun)

I_1 = Pendapatan utama sebagai karyawan (Rp/tahun)

I_2 = Pendapatan sampingan dari usaha pertanian (Rp/tahun)

I_3 = Pendapatan sampingan dari usaha non pertanian

Kontribusi adalah sumbangan yang dapat diberikan oleh suatu hal terhadap hal lain. Untuk mengetahui kontribusi karyawan terhadap pendapatan total rumah tangga digunakan rumus menurut Herianto (2008) :

$$K = \frac{I}{I(\text{Total})} \times 100\% \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

K = Kontribusi pendapatan (%)

I = Pendapatan dari pekerjaan sampingan (Rp)

I (Total) = Total pendapatan dari rumahtangga (Rp)

Dengan Kriteria :

3. Jika kontribusi pendapatan karyawan panen 35% dari keseluruhan pendapatan rumah tangga karyawan, maka dikategorikan kontribusi rendah.
4. Jika kontribusi pendapatan karyawan panen 35-70% dari keseluruhan pendapatan rumahtangga karyawan, maka dikategorikan kontribusi sedang.
5. jika kontribusi pendapatan karyawan panen 70% dari keseluruhan pendapatan rumah tangga petani, maka dikategorikan kontribusi tinggi.

IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

4.1. Sejarah Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam

PT. Perkebunan Nusantara V (persero) merupakan hasil konsolidasi wilayah perkebunan PTP II, IV dan V pada tahun 1996 yang berdiri pada tanggal 14 Februari 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 10 tahun 1996 dan disahkan pada 11 Maret 1996. Secara efektif perseoran mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru.

Kebun Terantam terletak di Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Kebun Terantam adalah salah satu pengembangan PTP II (Tanjung Morawa) di Propinsi Riau berdiri pada tahun 1985 yang merupakan bagian dari PTP II adalah Kebun Tandun sejak tahun 1996. Kebun Terantam adalah pemisahan dari Kebun Tandun sejak tanggal 15 Agustus 2001. Berdasarkan sertifikat HGU No. 159 dengan jumlah luas lahan 7.876,11 Ha dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4. Jumlah Luas Lahan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Tahun 2018

No	Afdeling	Luas Lahan (Ha)
1	I	816,00
2	II	804,00
3	III	741,00
4	IV	801,05
5	V	796,00
6	VI	807,00
7	VII	871,73
8	VIII	780,26
9	IX	718,53
10	X	740,54
Jumlah		7.876,11

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam, 2018

Tabel 4 diperoleh informasi bahwa jumlah luas lahan tertinggi terdapat di afdeling VII dengan luas lahan 871,73 Ha dan jumlah luas lahan terendah terdapat di afdeling III dengan luas lahan 741 Ha.

4.2. Letak Geografis dan Topografi

Kebun Terantam terletak di Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Secara geografis Kebun Terantam terletak pada ketinggian 25-100 dpl, suhu udara 22-33°C dan kelembaban 60-95%. Batas geografis atau wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Barat : Berbatasan dengan Desa Kasikan
- Sebelah Timur : Berbatasan dengan Desa Sei Agung
- Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kebun Sei Kencana
- Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kebun Tamora

4.3. Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan

Perusahaan Perkebunan Nusantara V memiliki visi dan misi yang berkelanjutan yaitu:

Visi PT. Perkebunan Nusantara V :

“Menjadi perusahaan agribisnis terintegritas yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan”. Artinya perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan budidaya kelapa sawit dan karet yang menghasilkan bahan baku, proses pengolahan hasil produksi, pemanfaatan limbah produksi hingga pemasaran serta efisien untuk memperoleh keuntungan, mengelola komoditas kelapa sawit dan karet sebagai bisnis utama perusahaan, mencakup kegiatan di hulu dan hilir secara terpadu melalui pemanfaatan hasil riset dan teknologi, dalam mencapai tujuan bisnisnya perusahaan memperhatikan peningkatan nilai jangka panjang bagi pemegang

saham dengan mengintegrasikan ekonomi, sosial dan lingkungan kedalam strategi bisnisnya.

Misi PT. Perkebunan Nusantara V :

1. Pengelolaan agro industri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.
2. Penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan.
3. Penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
4. Menciptakan keunggulan kompetitif dibidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

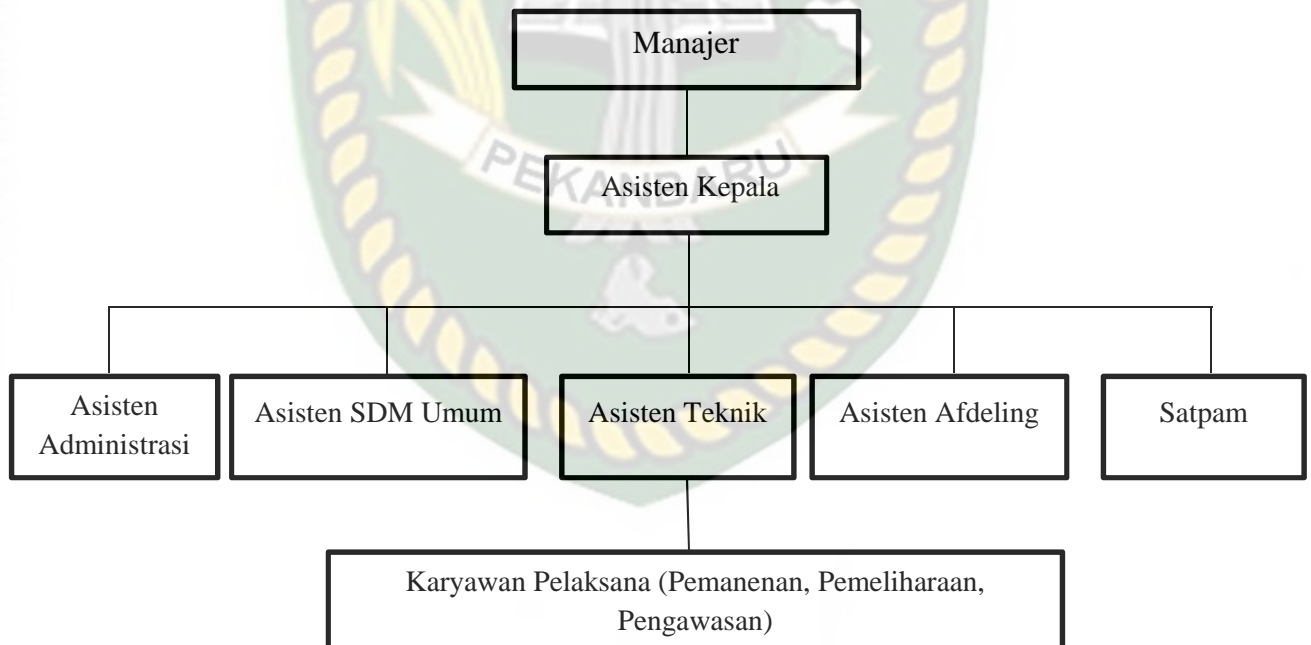
Nilai- Nilai Perusahaan (Perseroan):

1. Sinergis, setiap insan PTPN V selalu bekerjasama secara harmonis, antusias, saling percaya, membangun komunikasi yang efektif dan membudayakan umpan balik yang positif untuk menciptakan saling ketergantungan.
2. Integritas, setiap insan PTPN V dalam mengelola perusahaan selalu menjunjung prinsip kebenaran, kejujuran, bertanggung jawab, konsisten dan selaras antara ucapan dengan tindakan.
3. Profesional, setiap insan PTPN V selalu menghasilkan kinerja yang terbaik dan meningkatkan kompetensi sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis.

4.4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran tentang kerangka dan susunan perwujudan dari hubungan diantara fungsi, bagian posisi maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, kewajiban dan tanggungjawab bagi masing-masing anggota organisasi. Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik akan terciptanya suatu kerjasama yang harmonis antara sesama anggota organisasi sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya akan tercapai sesuai harapan masing-masing anggota perusahaan.

Struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam berbentuk staf dan lini. Struktur organisasi ini banyak perintah dari atasan kepada bawahannya dan tingkat tanggungjawab dari bawahan kepada atasan. Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Struktur Organisasi Kebun Terantam, 2018

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam

Perusahaan dipimpin oleh satu manajer yang bertindak sebagai pengawas langsung terhadap seluruh bagian-bagian untuk lebih rincinya tugas dan wewenang masing-masing dari struktur organisasi sebagai berikut :

1. Manajer, bertugas mengarahkan, memadukan, mengawasi, mengkoordinasikan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan.
2. Asisten Kepala, bertugas mengkoordinasikan seluruh sumber kebutuhan yang tersedia agar kegiatan yang dilakukan dapat terlaksana dengan tingkat efisiensi yang tinggi dan efektif sesuai dengan target dan anggaran yang telah ditetapkan.
3. Asisten Administrasi, bertugas mengelola bidang administrasi umum dan keuangan diunit kinerja untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi. Asisten administrasi merupakan tanggung jawab umum mengenai pembukuan, tahunan dan keuangan.
4. Asisten SDM Umum, bertugas melaksanakan kegiatan bidang sumber daya manusia (SDM) dan untuk mencapai kinerja yang optimal kepada kebijakan yang ditetapkan oleh direksi. Asisten SDM umum yang bertanggungjawab atas administrasi umum, membuat laporan-laporan seperti laporan tenaga kerja, laporan mengenai serikat buruh karyawan, pendidikan, laporan bulanan ke kantor pusat dan menjadi humas bagi perusahaan untuk berhubungan dengan pihak luar.
5. Asisten Teknik, mengelola prasarana sipil (bangunan, jalan, jembatan dan saluran air) dan bertanggung jawab terhadap semua peralatan perusahaan,

melayani pengangkutan buah segar (TBS), hasil produksi dan kendaraan dinas karyawan.

6. Asisten Afdeling, bertugas mengelola afdeling meliputi, perencanaan pelaksanaan, pengawasan produksi, pemeliharaan lapangan dan tanaman guna mencapai kinerja yang optimal. Fungsi asisten afdeling yaitu mengontrol seluruh kegiatan yang telah diberikan oleh setiap pekerja dan membantu mencari titik terang dalam permasalahan yang ada dalam pekerjaan.
7. Satpam, bertugas menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan perusahaan yang meliputi, mengamankan suatu aset, melakukan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan jalur akses afdeling terhadap pencurian, kehilangan di setiap afdeling.
8. Karyawan Pelaksana, bertugas pelaksana kegiatan pemanenan, pengawasan dan pemeliharaan. Tingkatan yang dimiliki pada karyawan pelaksana yaitu Mandor I, krani administrasi, krani produksi, mandor panen dan buruh panen serta mandor pemeliharaan tanaman.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Karyawan Panen

Karakteristik karyawan panen dalam penelitian ini meliputi: umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja dan jumlah tanggungan keluarga. Umur dapat melihat kemampuan fisik seseorang, pendidikan menentukan pengetahuan dan keterampilan, pengalaman akan memberikan kebijakan dan keputusan yang akan diambil dalam berusaha dan jumlah tanggungan keluarga akan menentukan besar biaya yang akan dikeluarkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karakteristik karyawan panen dapat dilihat pada Tabel 5 dan Lampiran 1.

5.1.1. Umur

Umur merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kemampuan dan kekuatan karyawan dalam bekerja, serta akan mempengaruhi cara berfikir, bertindak dan mempunyai daya serap yang cepat terhadap inovasi baru.

Tabel 5. Umur Karyawan Panen di PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar 2019

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	31-34	1	2,50
2	35-38	2	5,00
3	39-42	9	22,50
4	43-46	6	15,00
5	47-50	11	27,50
6	51-54	9	22,50
7	55-58	2	5,00
Jumlah		40	100,00

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan panen yang dijadikan responden mempunyai tingkatan umur yang berbeda-beda. Pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa kelompok umur terbesar adalah antara 47-50 tahun yaitu sebanyak 11 jiwa (27,50%) dan kelompok umur terkecil adalah antara 31-34 tahun yaitu 1 jiwa

(2,50%), rata-rata umur karyawan panen adalah 46 tahun. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa umur karyawan panen berada dibawah 64 tahun. Berdasarkan ketentuan yang berlaku bahwa umur tenaga kerja berusia antara 15-64 tahun yang berarti bahwa karyawan panen tergolong kedalam kelompok umur yang produktif sehingga akan lebih mudah menerima inovasi yang didukung oleh kemampuan fisik dan kemampuan berfikir yang baik untuk lebih meningkatkan produksi melalui pemberdayaan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

5.1.2. Tingkat Pendidikan

Pendidikan menggambarkan tingkat pengetahuan, wawasan dan pandangan seseorang. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka cenderung lebih rasional dalam membuat keputusan-keputusan. Hal ini didukung oleh pendapat Mosher (2010), bahwa pendidikan menentukan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan yang akan dilaksanakan dalam pekerjaannya. Produktivitas manusia tidak hanya dipengaruhi oleh peralatan-peralatan yang digunakan dalam memanen untuk kekuatan fisik yang dimiliki, tetapi juga ditentukan oleh pendidikan yang pernah dilaluinya. Pendidikan dapat diperoleh karyawan dari dua sumber yaitu pendidikan formal dan non formal. Dalam penelitian ini yang diambil adalah pendidikan formal yang pernah ditempuh karyawan. Data mengenai tingkat pendidikan karyawan panen di Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dapat dilihat pada Tabel 6 dan lampiran 1.

Tabel 6. Pendidikan Karyawan Panen di PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar 2019

No	Lama Pendidikan (Tahun)	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	0	2	5,00
2	6	10	25,00
3	9	16	40,00
4	12	12	30,00
Jumlah		40	100,00

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan panen seluruhnya adalah yang tidak sekolah yaitu sebanyak 2 orang (5,00%), tamatan SD sebanyak 10 orang (25,00%), tamatan SMP sebanyak 16 orang (40,00%) dan tamatan SMA sebanyak 12 orang (30,00%). Rata-rata lama pendidikan 9 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan panen mempunyai pendidikan yang relatif rendah, sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan.

Pendidikan yang rendah tersebut akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, karena hal ini akan sangat berperan terhadap pola pikir dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Pendidikan yang relatif rendah akan menjadikan seseorang tidak lebih responsif terhadap inovasi baru dalam hal pengelolaan pekerjaan.

5.1.3. Pengalaman Bekerja

Pertambahan usia akan selalu diikuti oleh meningkatnya pengalaman karyawan dalam berbagai aspek kehidupan termasuk pengalaman pekerjaan yang ditekuni atau dijalankan. Pengalaman kerja cukup besar pengaruhnya terhadap keberhasilan usaha karena semakin lama pengalaman seseorang dalam berusaha maka akan semakin kecil resiko kegagalan yang mungkin terjadi, karena mereka sudah mengetahui lebih banyak situasi dan kondisi lingkungan pekerjaannya.

Tabel 7. Pengalaman Kerja Karyawan Panen di Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar 2019.

No	Pengalaman Kerja (Tahun)	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	12-14	1	2,50
2	15-17	4	10,00
3	18-20	12	30,00
4	21-23	11	27,50
5	24-26	6	15,00
6	27-29	6	15,00
Jumlah		40	100,00

Pada Tabel 7, dapat dilihat bahwa pengalaman kerja karyawan panen terbanyak antara 18-20 tahun sebanyak 30,00%, sedangkan pengalaman yang terkecil antara 12-14 tahun sebanyak 2,50%. Rata-rata pengalaman kerja karyawan panen 21 tahun. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan panen sudah memiliki pengalaman yang tinggi. Pengalaman yang tinggi tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kinerja yang dilakukan terutama dalam meningkatkan produksi panen dan meningkatkan pendapatan yang akan diterima.

5.1.4. Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah tanggungan keluarga adalah total dari jumlah anggota keluarga yang terdiri dari istri, anak serta tanggungan lainnya, dimana seluruh kebutuhan hidupnya masih ditanggung oleh kepala keluarga.

Tabel 8. Jumlah Tanggungan Keluarga Karyawan Panen di PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar 2019.

No	Jumlah Tanggungan Keluarga	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	1	6	15,00
2	2	14	35,00
3	3	14	35,00
4	4	4	10,00
5	5	2	5,00
Jumlah		40	100,00

Pada Tabel 8, dapat dilihat bahwa jumlah tanggungan keluarga karyawan panen sebagian besar memiliki tanggungan sebanyak 2 dan 3 dengan persentase

sebesar 35,00%. Semakin banyak anggota keluarga yang tinggal bersama maka semakin banyak pula biaya hidup yang harus dikeluarkan. Dilain pihak anggota keluarga tersebut merupakan aset bagi karyawan yaitu tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan tenaganya. Dengan demikian makin banyak anggota keluarga yang dimiliki karyawan semakin banyak pula tenaga kerja yang dimanfaatkan.

5.1.5. Tingkatan atau Golongan Karyawan Panen

Golongan adalah tingkatan atau level penggolongan dalam jabatan yang disusun berdasarkan berat ringannya tugas dan tanggung jawab didalam suatu perusahaan. Golongan karyawan panen yang ada di PTPN V sebagai berikut :

1. Golongan I B berpangkat Pelaksana Muda
2. Golongan I C berpangkat Juru Pratama

Golongan karyawan panen terendah adalah IB/3 (berpangkat pelaksana muda) dan golongan tertinggi adalah IC/5(berpangkat juru pratama), yang menyebabkan golongan rendah dan tinggi adalah dilihat dari tingkat pendidikan masing-masing karyawan (lampiran 1)

5.1.6. Job Description Karyawan Panen

Job description (deskripsi kerja) adalah penjelasan karakteristik pekerjaan (tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan) yang harus dilakukan oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Tugas dan tanggung jawab karyawan panen yaitu :

- a. Melaksanakan program transformasi bisnis dan komitmen terhadap sistem manajemen PTPN V.
- b. Mengikuti upacara pagi dengan mandor panen sebelum melaksanakan panen.
- c. Memeriksa kelengkapan alat panen.

d. Melakukan pemanenan dengan aturan :

1. Tandan Buah Segar (TBS):

- a. Memotong semua buah matang dipohon (tanpa kecuali) dengan basis atau target per hari yang sudah ditentukan. Buah yang dipanen harus memiliki kualitas yang baik sesuai dengan kriteria kematangan buah yang telah ditetapkan.
- b. Mengeluarkan semua buah yang sudah dipanen dari dalam ancak dibawa ke TPH (tempat pengumpulan hasil) yang telah disediakan.
- c. TBS disusun secara teratur di TPH dan diberi nomor sipemanen. Susunan TBS dibuat terpisah untuk panen yang berlainan hari meskipun pada TPH yang sama.
- d. Tangkai TBS dipotong rapat (maksimum 3cm) tetapi jangan sampai terkena tandan.

2. Brondolan :

- c. Brondolan dipungut dan dikumpulkan dari semua tempat. Ada 9 tempat yang biasa ditemukan brondolan yang sering tidak diperhatikan : (1) ketiak pelepah, (2) dibatang, (3) piringan, (4) gawangan, (5) jalan pikul, (6) parit, (7) TPH, (8) dijalan dan (9) disekitar rumah-rumah.
- d. Brondolan dikumpulkan dalam tumpukan tersendiri di TPH tetapi dekat dengan susunan TBS. Ada baiknya brondolan dimasukkan dalam karung supaya tidak berceceran.
- e. Brondolan harus bebas dari sampah.

3. Pelepah :

- a. Pemanen tidak boleh memotong pelepah berlebihan (*over pruning*) diusahakan panen dengan cara “curi buah” yang tidak melukai pelepah. Untuk tanaman yang masih rendah tidak dibenarkan memotong pelepah.
- b. Bila terpaksa harus memotong pelepah, pelepah harus dipotong rapat ke batang untuk mencegah tersangkutnya brondolan dan menghindari kesulitan panen atau tunas berikutnya.
- c. Pelepah ditumpuk memanjang di tengah gawangan mati dan dipotong menjadi 2 bagian. Apabila di tengah gawangan ada parit atau jalan maka pelepah harus dipotong menjadi 3 atau 4 bagian dan ditumpukkan diantara pohon dalam barisan.
- d. Cegah adanya pelepah sengkleh.

5.2. Komponen Pendapatan Karyawan Panen

5.2.1. Sistem Penggajian di PT. Perkebunan Nusantara V

Sistem penggajian ada 3 jenis yaitu : gaji pokok, premi dan santunan sosial.

- a. Gaji pokok adalah sejumlah uang yang diterima karyawan berdasarkan golongan yang bersangkutan sesuai dengan skala gaji yang berlaku di Perusahaan. Gaji atau pendapatan yang diperoleh karyawan panen adalah gaji yang didapatkan tiap bulan ditambah dengan premi. Gaji yang didapatkan memperoleh tambahan pendapatan berupa premi setelah karyawan memperoleh hasil kerja yang melebihi produksi berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada awal bulan,

gaji tersebut dibayarkan melalui atm ke nomor rekening masing-masing karyawan.

- b. Premi adalah pendapatan yang diterima karyawan berdasarkan kelebihan basis borong (melebihi standar produksi). Standar produksi yang ditetapkan PT.Perkebunan Nusantara V tiap pemanen sebanyak 800 Kg/hari, jika lebih dari standar produksi tersebut maka dihitung premi. Premi yang didapatkan tiap bulannya setiap orang berbeda-beda tergantung berapa banyak buah yang dipanen, kelebihan kg akan dibayarkan premi 1 kg sebesar Rp. 20. Lokasi panen setiap hari tidak bisa diprediksi sesuai dengan arahan dari mandor panen.
- c. Santunan sosial adalah bantuan berupa sejumlah uang atau bentuk bantuan lainnya dari perusahaan yang diterima oleh karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan atau meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Santunan sosial yang diberikan sebagai berikut :
 1. Tunjangan Sewa Rumah, air, listrik, ini sudah termasuk kedalam gaji pokok dimana setiap karyawan diberikan tunjangan sesuai dengan golongan dan diberikan bersamaan dengan gaji bulanan.
 2. Bantuan Pendidikan, biaya pendidikan anak sebanyak-banyaknya 3 orang anak, anak yang tidak bersekolah sampai umur 16 tahun, anak yang bersekolah SLTP dengan maksimal umur 18 tahun atau SLTA dengan maksimal umur 21 tahun dan anak yang kuliah diperguruan tinggi dengan maksimal umur 26 tahun dengan menunjukkan surat keterangan aktif sekolah dan kuliah kepada perusahaan yang diurus disekolah dan tempat kuliah dan ditandatangani oleh kepala sekolah dan

dekan fakultas. Biaya pendidikan anak ini diberikan berupa beras tiap anak 7,5 kg/bulan.

3. Tunjangan Cuti Tahunan, karyawan yang telah bekerja terus menerus selama 1 (satu) tahun berhak atas cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja, pemberian cuti tahunan harus dijalani secara fisik dan tidak dibenarkan diganti dengan uang, apabila cuti tahunan tidak dijalani seluruhnya dalam masa setahun sampai dengan cuti tahunan berikutnya bukan karena kehendak perusahaan, maka cuti tahunan tersebut dinyatakan gugur.
4. Penghargaan Masa Kerja, karyawan yang telah bekerja secara terus menerus tanpa terputus selama 25 tahun, 30 tahun dan 35 tahun atau lebih pada perusahaan memperoleh penghargaan sebagai berikut:
 - d. Penghargaan Masa Kerja 25 Tahun :
 1. Surat keputusan dan piagam penghargaan dari pengusaha.
 2. Uang tunai sebesar 5 kali gaji bulan terakhir.
 3. Perhiasan emas 22 karat seberat 10 gram.
 - e. Penghargaan Masa Kerja 30 Tahun dan 35 Tahun :
 1. Surat keputusan dan piagam penghargaan dari pengusaha.
 2. Uang tunai sebesar 3 kali gaji bulan terakhir.

5.2.2. Sarana dan Prasarana

Kebutuhan karyawan akan sarana dan prasarana di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam cukup terpenuhi. Jalan menuju Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam juga dapat ditempuh dengan menggunakan sepeda motor ataupun angkutan umum. Adanya sarana dan prasarana ekonomi,

keamanan, kesehatan dan sosial dapat menunjang peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada di Perkebunan Nusantara V. Adapun sarana dan Prasarana yang terdapat di PT. Prekebunan Nusantara V sebagai berikut:

1. Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan (benda-benda yang bergerak). Sarana yang diberikan perusahaan kepada karyawan panen yaitu dodos (alat memotong pelepah untuk menurunkan buah yang matang), kampak (alat untuk memotong janjangan buah), angkong atau sorong(alat untuk mengangkat buah yang telah dipanen ke TPH, sepatu, helm dan sarung tangan (alat yang digunakan sebagai pelindung diri saat melakukan pemanenan).
2. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (benda-benda yang tidak bergerak. Prasarana yang ada di PTPN V dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Sarana dan Prasarana di PTPN V Kebun Terantam 2019.

No	Prasarana	Jumlah	Kondisi
1	Lembaga Ekonomi		
	Bank Agro	1	Baik
	ATM Agro	1	Baik
2	Lembaga Keamanan		
	Pos Satpam	10	Baik
3	Lembaga Pendidikan		
	Play Group	1	Baik
	Sekolah Dasar	2	Baik
4	Lembaga Kesehatan		
	Klinik	10	Baik
	Puskesmas	1	Baik
5	Peribadatan		
	Masjid	1	Baik
	Rumah/Surau	10	Baik
	Gereja	2	Baik
6	Lembaga Sosial		
	Lapangan Sepak Bola	1	Baik
	Lapangan Volli	10	Baik
	Pabrik	1	Baik

Berdasarkan Tabel 9, sarana dan prasarana yang terdapat didalam PT. Perkebunan Nusantara V meliputi :

- a. Lembaga ekonomi yang berupa Bank Agro dan ATM agro yaitu sebagai tempat pengambilan uang ketika gaji dan sebagai tempat simpan pinjam, letaknya berada di afdeling VI dan kasikan.
- b. Lembaga keamanan berupa pos satpam yaitu untuk menjaga keamanan masing-masing afdeling dan mengawasi dari kemalingan yang dilakukan oleh masyarakat sekitar, letaknya pos satpam berada disetiap afdeling I-afdeling X.
- c. Lembaga pendidikan berupa play group dan sekolah dasar yaitu sebagai tempat menempuh pendidikan anak-anak karyawan, orang-orang yang menempuh pendidikan di play group dan sekolah dasar adalah anak-anak karyawan, guru yang mengajar ditempat itu anak karyawan dan istri karyawan yang memang memiliki pendidikan yang tinggi, letak play group berada di afdeling VI dan letak sekolah dasar ada di afdeling II dan afdeling VI.
- d. Lembaga kesehatan berupa klinik dan puskesmas yaitu sebagai tempat berobat oleh seluruh karyawan dan anak-anaknya, orang-orang yang bekerja didalam juga karyawan setempat yang memiliki pendidikan dibidang kesehatan, letak klinik ada disetiap afdeling dan puskesmas ada di afdeling VI.
- e. Lembaga peribadatan berupa masjid, surau dan gereja yaitu orang-orang yang melakukan peribadatan seluruhnya digunakan oleh karyawan saja, letak masjid berada di afdeling VI, letak surau berada disetiap afdeling I-X dan gereja berada di afdeling II dan VI.
- f. Lembaga sosial berupa lapangan sepak bola, lapangan voli dan pabrik yaitu setiap hari digunakan oleh orang-orang yang tinggal di setiap afdeling, letak

lapangan sepak bola berada diafdeling VI , lapangan bola voli berada di setiap afdeling I-X dan pabrik berada di afdeling VI. Seluruh sarana dan prasarana yang ada di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam adalah dalam kondisi baik.

5.2.3. Jam Kerja

Jam kerja karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara V sebagai berikut :

Tabel 10. Jam Kerja Karyawan Panen PTPN V.

Jam Kerja	Kegiatan
06.00-06.30 WIB	Mengikuti upacara pagi dengan mandor panen dan mengisi daftar kehadiran.
07.00-12.00 WIB	Melakukan pemanenan
12.00-12.30 WIB	Istirahat
13.30-14.00 WIB	Melanjutkan pemanenan sampai pengumpulan buah ke TPH (tempat pengumpulan hasil) setelah itu karyawan sudah bisa pulang kerumah masing-masing.

Berdasarkan Tabel 10. Aturan dari perusahaan untuk masing-masing karyawan panen membutuhkan 8 jam kerja pada tiap harinya, jika karyawan bekerja lebih dari 8 jam dan standar produksi panen telah melebihi yang telah ditentukan perusahaan akan dihitung premi, jika karyawan melanggar atau tidak disiplin akan dikenakan sanksi seperti teguran lisan atau tertulis, peringatan tertulis dan penurunan golongan.

5.3. Analisis Pendapatan Karyawan dan Kontribusi Pendapatan Rumahtangga

5.3.1. Pendapatan dari Pekerjaan Utama

Pendapatan karyawan berasal dari perusahaan yaitu berupa gaji pokok, tunjangan dan premi. Adapun pendapatan dari perusahaan perbulan dapat dilihat pada Tabel 11 dan Lampiran 2.

Tabel 11. Pendapatan dari Pekerjaan Utama

	Jenis Pendapatan	Rata-rata (Rp)	Presentasi (%)
1	Gaji Pokok	1.970.162	44,23
2	Tunjangan	656.721	14,74
3	Premi	1.827.500	41,03
	Jumlah	4.454.383	100,00

Dari Tabel 11 menunjukkan bahwa pendapatan yang diterima karyawan adalah rata-rata sebanyak Rp. 4.454.383, dimana pendapatan terbesar Rp. 1.970.162 (44,23%) merupakan gaji pokok, kemudian diikuti premi Rp. 1.827.500 (41,03%). Sedangkan yang terendah adalah dari tunjangan sebesar Rp. 656.721 (14,74%).

5.3.2. Pendapatan dari Pekerjaan Sampingan (Pertanian dan Non Pertanian)

Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara V, selain mendapatkan gaji dari perusahaan juga mendapatkan penghasilan tambahan dari pekerjaan sampingan pertanian dan non pertanian. Adapun pekerjaan sampingan karyawan dapat dilihat pada Tabel 12 dan Lampiran 3.

Tabel 12. Pendapatan dari Pekerjaan Sampingan (Pertanian dan Non Pertanian) 2019.

No	Jenis Pendapatan	Rata-rata (Rp)	Presentase (%)
1	Pendapatan Pertanian		
	1. Suami (usahatani)	745.000	40,08
	2. Istri	700.000	37,65
	3. Anak	142.500	7,67
2	Pendapatan Non Pertanian		
	1. Warung	28.750	1,55
	2. Istri	147.500	7,94
	3. Anak	95.000	5,11
	Jumlah	1.858.750	100,00

Dari Tabel 12 dapat dilihat bahwa rata-rata pendapatan sebanyak Rp. 1.857.500, dimana pendapatan terbesar Rp. 745.000 (40,08%) merupakan pendapatan dari usahatani, diikuti dengan pendapatan dari non pertanian Rp.

147.500 (7,94%) merupakan pendapatan dari istri. Pendapatan usaha pertanian yaitu dari usahatani perkebunan sawit dan karet, istri bekerja sebagai karyawan di PTPN V ada yang sudah menjadi karyawan tetap dan ada yang masih sebagai buruh, begitu juga dengan pekerjaan anak sebagai buruh panen. Sedangkan non pertanian didapati dari usaha dagang dengan membuka warung harian, pekerjaan istri sebagai guru, bidan dan koperasi dan pemberian anak (bekerja sebagai pegawai swasta di bank dan bandara. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan, bahwa rata-rata karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara V memiliki pekerjaan sampingan dapat dilihat pada lampiran 3.

5.3.3. Total Pendapatan Rumahtangga Karyawan Panen

Total pendapatan rumahtangga karyawan panen dalam penelitian ini adalah hasil seluruh pendapatan dari perusahaan, pendapatan dari pekerjaan sampingan pertanian dan pendapatan dari pekerjaan sampingan non pertanian yang diterima oleh rumahtangga karyawan perbulan dan dinyatakan dalam rupiah. Adapun tabel total pendapatan rumahtangga karyawan dapat dilihat pada Tabel 13 dan Lampiran 4.

Tabel 13. Total Pendapatan Rumahtangga Karyawan Panen 2019.

No	Jenis Pendapatan	Rata-rata (Rp)	Persentase (%)
1	Pendapatan dari perusahaan	4.454.383	70,56
2	Pendapatan dari pekerjaan sampingan		
	a. Pekerjaan sampingan dari pertanian	1.587.500	25,15
	b. Pekerjaan sampingan dari non pertanian	271.250	4,29
Jumlah		6.313.133	100,00

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilihat total pendapatan rumahtangga karyawan rata-rata Rp. 6.313.133. Setelah total pendapatan rumahtangga diketahui maka

perhitungan kontribusi gaji dari perusahaan terhadap total pendapatan rumahtangga karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara V dapat dihitung.

5.3.4. Kontribusi Pendapatan Rumahtangga.

Kontribusi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sumbangan pendapatan yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji dan tunjangan lainnya.

Berdasarkan Tabel 13 dapat disimpulkan bahwa kontribusi dari perusahaan terhadap total pendapatan rumahtangga adalah sebesar 70,69%. Hal ini menunjukkan lebih dari separuh dari total pendapatan rumah tangga karyawan berasal dari perusahaan. Gaji dari perusahaan memberikan kontribusi cukup besar terhadap total pendapatan rumahtangga karyawan panen. Ini menunjukkan betapa besarnya andil keberadaan PT. Perkebunan Nusantara V di Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pendapatan Karyawan Panen dan Kontribusinya Terhadap Pendapatan Rumah tangga (Studi Kasus: PTPN V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik karyawan panen PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam berada dalam umur angkatan kerja produktif dengan rata-rata 46 tahun, pendidikan karyawan masih relatif rendah dengan rata-rata 9 tahun (SMP), pengalaman kerja karyawan relatif tinggi dengan rata-rata 21 tahun dan jumlah tanggungan keluarga karyawan panen rata-rata yaitu 2 jiwa.
2. Komponen pendapatan karyawan panen, sistem penggajian dilakukan 1 bulan sekali, gaji yang didapatkan berupa gaji pokok dan premi, sarana yang diterima karyawan panen dari perusahaan yaitu dodos, kampak, sorong, alat pelindung diri (topi, sepatu), prasarana yang terdapat di PTPN V meliputi sarana ekonomi, keamanan, pendidikan, kesehatan, peribadatan dan sosial serta jam kerja karyawan panen dimulai dari pukul 06.00-14.00 (8 jam dalam sehari).
3. Pendapatan karyawan panen PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam rata-rata sebesar Rp. 4.454.383. Selain pendapatan dari gaji karyawan juga memperoleh pendapatan dari pekerjaan sampingan pertanian rata-rata sebesar Rp. 1.587.500 dan non pertanian rata-rata sebesar Rp. 271.250.
4. Besarnya kontribusi dari perusahaan terhadap total pendapatan rumah tangga karyawan panen adalah sebesar 70,69%. Gaji dari perusahaan memberikan

kontribusi sangat besar terhadap total pendapatan rumahtangga karyawan panen. Ini menunjukkan betapa besarnya andil keberadaan PT. Perkebunan Nusantara V di Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

6.2. Saran

1. Karyawan harus lebih meningkatkan produktivitas kerja sehingga akan menghasilkan produksi panen yang tinggi, dengan meningkatkan produksi panen maka pendapatan yang akan diterima karyawan juga akan meningkat.
2. Perusahaan diharapkan dapat mengambil kebijakan atau keputusan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan panen.
3. Pembaca diharapkan dapat melanjutkan penelitian yang berkaitan dengan analisis pendapatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsal. 2012. Pertanian Berkelanjutan. Online pada : [http :// wordpress.com/2013/04](http://wordpress.com/2013/04), Diakses tanggal 12 Juni 2015.
- Andre, H. 2016. Analisis Pendapatan Karyawan Lokal Pabrik Kelapa Sawit (PT. Sekarbumi Alam Lestari) di Desa Kota Garo Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar). Skripsi. Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau. Pekanbaru. (Tidak di Publikasikan).
- Badan Pusat Statistik Indonesia. 2015. Produk Domestik Regional Bruto, Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2019. Luas Areal Perkebunan Kelapa Sawit. Pekanbaru.
- Badan Pusat Statistik. 2019. Statistik Kelapa Sawit. Indonesia.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Indeks. Jakarta.
- Diniyanti, D. Achmad,B. 2015. Kontribusi Pendapatan Hasil Hutan Bukan Kayu Pada Usaha Hutan Rakyat Pola Agroforestri Di Kaupaten Tasikmalaya. *Jurnal Medianeliti*, 9 (1):31-52.
- Fahrial dan Rumanto, A. 2018. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit 1 Bukit Payung Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Dinamika Pertanian*, 34(1):81-86.
- Gusti yana.2004. Analisis Pendapatan Rumahtangga. Skripsi Fakultas Pertanian Universitas Lampung. Lampung. (Tidak Dipublikasikan)
- Handayani, M.Th. Artini, N, W, P. 2009. Kontribusi Pendapatan Ibu Rumah Tangga Pembuat Makanan Olahan Terhadap Pendapatan Keluarga. Denpasar. *Jurnal Piramida*, 5(1):47-59.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heriyanto dan Darus. 2017. Analisis Efisiensi Faktor Produksi Karet Di Kabupaten Kampar Provinsi Riau. *Jurnal Dinamika Pertanian*, 33(2):121-128.
- Herianto. 2008. Analisis Kontribusi Usahatani Pendapatan Rumah Tangga Petani Karet Rakyat Kalimantan. Skripsi. Jurusan Agribisnis UTD Unsyiah. Aceh.

- Hidayatullah. 2011. Kontribusi Usaha Jagung Terhadap Pendapatan Petani di Desa Pulau Damar Kecamatan Banjang Kabupaten Sungai Hulu Utara. *Media Sains*, 3(1): 67-92.
- Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V. 2018. Laporan Tahunan. Pekanbaru.
- Kantor Kebun Terantam. 2019. Jumlah Karyawan Panen. Kampar.
- Kartono, K. 1994. Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kementerian Agama RI. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*, QS. Asy-Syu'ra Ayat 26:183. Bandung.
- Khadariah.1994. Pengantar Ekonomi Mikro. FEUI, Jakarta.
- Kristiawan,D. Suprayitno. 2009. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Denpasar. *Medianeliti*, 3(2):115-121.
- Kurniati, S, A. 2015. Kontribusi Subsektor Perikanan Dalam Pembentukan PDRB dan Kesempatan Kerja di Kabupaten Kampar Provinsi Riau. *Jurnal Dinamika Pertanian*, 30(3):215-222
- Kurniati, S, A. 2016. Analisis Partisipasi Tenaga Kerja Wanita dan Kontribusi Pendapatan (Studi Kasus Agroindustri Patin Desa Koto Mesjid Kabupaten Kampar Provinsi Riau), Pekanbaru *Jurnal Dinamika Pertanian*, 32(1):57-64.
- Mangoensoekarjo,S. Semangun. 2003. Manajemen Agrobisnis Kelapa Sawit. Universitas Gadjah Mada Press. Yogyakarta.
- Mubyarto. 2004. Tanah dan Tenaga Kerja Perkebunan Kajian Sosial Ekonomi, Aditya Media. Yogyakarta.
- Mubyarto. 1994. Pengantar Ekonomi Pertanian. LP3S. Jakarta.
- Muhammad. 2004. Etika Bisnis Islami. YKPN. Yogyakarta
- Oktavianti, M. Yusmini. Muwardi, D. 2015. Analisis Pendapatan Kelapa Sawit Rakyat Di Kecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak. *Jom Faperta*, 2(2):23-39
- Pahan, I. 2010. Panduan Lengkap Kelapa Sawit. Manajemen Agribisnis dari Hulu hingga Hilir. Penebar Swadaya. Jakarta.
- PT. Perkebunan Nusantara V. 2019. Perjanjian Kerja Bersama. Pekanbaru.

- Pustotok, A. Hastuti, D. Prabowo, R. 2014. Analisis Pendapatan Karyawan Penyadap Tetap Tanaman Karet (*Havea Brasiliensis Muell Erg*) (Studi Kasus di Perkebunan Biting PT.J.A. WATTIE Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal). *Jurnal Mediagro*,10(1):32-47.
- Sadguna, D, N. Sulistiawati, N, P, A. Astiari, N, K, A. *Contributions of Household Income of Farmers as Palm Crafts Outside Agriculture Sector. International Research Journal of Engineering, IT and Scientific Research*.3(5):86-96
- Sedarmayanti dan Hidayat. 2002. Metode Penelitian. Mandar Maju. Bandung.
- Setyamidjaja, D. 2006. Budidaya Kelapa Sawit. Kanisius. Yogyakarta.
- Simangunsong, A. 2012. Kontribusi Perkebunan Kelapa Sawit dan Karet Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Petani di Kabupaten Rokan Hulu. Skripsi. Fakultas Pertanian Universitas Riau. Pekanbaru.
- Sipayung, J. 2010. Perbandingan Tingkat Sosial Ekonomi Kelapa Sawit Plasma Dan Swadaya Di Desa Pantai Raja Kec. Perhentian Raja Kab. Kampar. Skripsi Fakultas Pertanian Universitas Riau, Pekanbaru. (Tidak Dipublikasikan)
- Soekartawi. 2002. Teori Ekonomi Produksi Dengan Bahasan Analisis Fungsi Cobb-Douglas. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Soeranto.2000. Ekonomi Makro Pengantar. STIB-YKPN. Yogyakarta.
- Subagiarta, I Wayan. 2006. Sumber Daya Manusia. FEUNEJ.Jember.
- Subri, Mulyadi. 2002. Ekonomi Sumber Daya Manusia. PT. Rajawali Persada. Jakarta.
- Sukarno, T, D. Mardiningsih, D. Dalmiyatun, T. 2016. Kontribusi Perusahaan Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Masyarakat Lokal Di Perkebunan Teh PT. Rumpun Sari Medini Kabupaten Kendal. *Jurnal Mediagro*, 13(2):55-62.
- Sukirno, S. 2006. Mikro Ekonomi Teori Pengantar. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sumodiningrat, G. 1998. Ekonomi Pembangunan, Membangun Perekonomian Rakyat. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Swastha, B. Sukotjo, I. 2002. Pengantar Bisnis Modern, Edisi Ketiga . Liberty. Yogyakarta.
- Suprianto, I. 2016. Analisis Pendapatan Rumah Tangga Petani Kelapa Sawit Pola Swadaya Di Desa Pagaran Tapah Kecamatan Pagaran Tapah Darusallam Kabupaten Rokan Hulu. Skripsi. Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau. Pekanbaru. (Tidak Dipublikasikan).

Tibrani. 2016. Partisipasi Dan Kontribusi Tenaga Kerja Wanita Pada Usaha Keripik Ubi Kayu Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Di Kelurahan Kulim Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru. *Jurnal Dinamika Pertanian*. 32(3):212-220.

Tricahyono, J. 2016. Analisis Kontribusi Pendapatan Usahatani Kelapa Sawit Terhadap Pendapatan Rumah Tangga di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Skripsi. Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau. Pekanbaru.

Triyani, M. 2004. Keragaan Ekonomi Industri Tempe Skala Rumahtangga (Studi Kasus Desa Citeureup Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor. Skripsi Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor. Bogor. (Tidak Dipublikasikan).

