

SKRIPSI_21288_SETELAH SEMHAS

by instiper 12

Submission date: 30-Jul-2024 02:43PM (UTC+0700)

Submission ID: 2424760320

File name: Skripsi_Deja_Hendry_1.docx (279.38K)

Word count: 7644

Character count: 48098

A. Latar Belakang

Kelapa sawit mempunyai peranan yang sangat vital bagi perekonomian Indonesia, sebagai penghasil devisa. Kelapa sawit mampu menyumbangkan devisa negara lebih dari 14% dari total penerimaan non migas. Perkebunan kelapa sawit juga sanggup menyerap pekerja sekitar 16,2 juta tenaga kerja di Indonesia (BPDPKS, 2018). Pada tahun 2019 jumlah produksi kelapa sawit 47.120,20 ribu ton, 2020 48.296,90 ribu ton, 2021 46.223,30 ribu ton (Badan Pusat Statistik, 2022).

Proses panen dan pengangkutan Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit adalah salah satu tahapan penting dalam produksi kelapa sawit. Proses ini memerlukan keterlibatan pekerja yang cukup banyak dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Kualitas tenaga kerja dapat mempengaruhi kualitas tandan buah segar yang dihasilkan. Kualitas tenaga kerja berbanding lurus dengan kualitas buah yang dihasilkan, apabila kualitas tenaga kerja baik, maka kualitas buah yang dihasilkanpun akan baik, dan begitu sebaliknya. Untuk mengetahui kualitas dari tenaga kerja itu sendiri dapat melalui tingkat Pendidikan ataupun pengalaman kerja dari pekerja itu sendiri (ABS, 2022).

Perusahaan harus memilih tenaga kerja yang berkualitas, tenaga kerja memiliki fungsi yang cukup vital dalam suatu perusahaan. Sebagian besar, tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya kontribusi dari tenaga kerja. Tenaga kerja perlu dikelola agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, yaitu memperoleh keuntungan yang tinggi.

Setiap perusahaan memiliki cara yang beragam dalam menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan, salah satunya ialah dengan melakukan kegiatan perekrutan dan kegiatan seleksi. Kegiatan ini dilakukan guna menyaring calon tenaga kerja berdasarkan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan juga mengadakan kegiatan pelatihan guna menambah pengetahuan serta mengasah kemampuan para pekerja. Diharapkan dengan diadakannya

kegiatan tersebut, kemampuan serta pengetahuan yang dipunyai oleh pekerja dapat meningkat sejalan dengan meningkatnya produktivitasnya.

Namun, dalam manajemen tenaga kerja pada proses panen dan pengangkutan TBS kelapa sawit, masih banyak kendala yang dihadapi, seperti ketidakmampuan tenaga kerja dalam melakukan teknik panen dan pengangkutan yang efektif dan efisien, kurangnya ketersediaan alat dan mesin yang memadai, serta minimnya pelatihan dan peningkatan keterampilan bagi tenaga kerja. Oleh sebab itu, asisten divisi diberikan tanggung jawab untuk mengawasi sepanjang kegiatan produksi. Biasanya asisten melakukan pengawasan tenaga kerja dengan mengadakan kegiatan presensi tenaga kerja pada awal lingkaran pagi. Setelah itu asisten divisi juga melakukan kegiatan Inspeksi Panen Detail (IPD) pada area yang telah dilakukan pemanenan agar mengetahui efektivitas tenaga kerja. Sedangkan untuk kegiatan pengangkutan asisten divisi akan melakukan pengawasan pada setiap kegiatan pengangkutan yang akan dibantu oleh kerani transport.

PT. Cahaya Unggul Prima merupakan sebuah perusahaan perkebunan yang berbasis pada komoditas perkebunan kelapa sawit. PT. Cahaya Unggul Prima berbasis di provinsi Kalimantan Barat tepatnya di Kabupaten Sintang. PT. Cahaya Unggul Prima melakukan produksi kelapa sawit hingga tahapan *Curde Palm Oil* (CPO). Pada PT. Cahaya Unggul Prima sendiri memiliki beberapa kendala dalam melakukan produksi hal ini terjadi karena adanya tenaga kerja yang tidak melakukan pekerjaannya dengan sungguh sungguh. Hal ini dapat terjadi dikarenakan banyaknya tenaga kerja lokal yang memiliki pekerjaan lain selain pada perusahaan yang mengakibatkan kurangnya produktivitas dari perusahaan tersebut.

⁴² Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengelolaan tenaga kerja pada proses tersebut, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pada proses panen dan pengangkutan TBS kelapa sawit. Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menyajikan solusi dan strategi untuk meningkatkan efisiensi ⁹ pengelolaan tenaga kerja

dalam proses panen dan pengangkutan TBS kelapa sawit di perkebunan tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses penerimaan dan seleksi tenaga kerja panen dan pengangkutan tandan buah segar kelapa sawit?
2. Bagaimana pengelolaan tenaga kerja baru di kegiatan panen dan pengangkutan tandan buah segar kelapa sawit di perkebunan kelapa sawit?

C. Tujuan Penelitian

- A. Mengetahui bagaimana proses penerimaan dan seleksi tenaga kerja panen dan tenaga kerja pengangkutan tandan buah segar kelapa sawit di PT. Cahaya Unggul Prima.
- B. Mengetahui bagaimana pengelolaan tenaga kerja baru di kegiatan panen dan pengangkutan tandan buah segar kelapa sawit di PT. Cahaya Unggul Prima.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Penulis:

Bagi penulis, penelitian ini dapat memberikan pengetahuan secara langsung mengenai pengelolaan tenaga kerja panen dan pengangkutan TBS.

2. Bagi Perusahaan:

Bagi perusahaan, sebagai bahan informasi bagi karyawan mengenai pengelolaan tenaga kerja panen dan pengangkutan TBS.

3. Bagi Masyarakat:

Bagi masyarakat, dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat terkait pengelolaan tenaga kerja panen dan pengangkutan TBS.

II. TINJAUAN PUSATAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit

Menurut Pardamean dalam Sari et al.,(2020) Indonesia menjadi negara penghasil kelapa sawit terbesar di dunia. Perkebunan kelapa sawit dan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) memiliki peluang yang cukup besar untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan pasar didalam dan luar negeri. Oleh karena itu, kebutuhan akan buah kelapa sawit pun meningkat tajam dengan pertumbuhan industri ini.

Menurut Madya dalam Ramsanjani, Irsal, (2017) tanaman kelapa sawit merupakan jenis komoditi perkebunan yang sedang digemari oleh banyak pihak mulai dari petani perkebunan hingga perusahaan. Hasil panen utama dari komoditas kelapa sawit adalah tandan buah segar atau yang sering disebut sebagai TBS. Tanaman kelapa sawit memerlukan waktu 2 – 3 tahun untuk berbunga dan membentuk buah kelapa sawit. Kegiatan memanen merupakan kegiatan yang tidak kalah penting dari kegiatan lainnya pada proses pengolahan kelapa sawit, kegiatan panen menjadi faktor penentu dari pencapaian produktivitas. Oleh sebab itu, diperlukan teknik yang tepat pada kegiatan panen agar memperoleh hasil yang berkualitas.

Tingkat kematangan buah atau yang lebih dikenal fraksi sering digunakan sebagai standar dalam menentukan waktu kegiatan pemanenan kelapa sawit. Selama ini pemanen sering mengabaikan penetapan fraksi panen. Tidak tercapainya produksi yang optimal dan berkualitas merupakan dampak yang diperoleh dari pemanen yang masih cenderung memanen TBS tidak sesuai fraksi. Untuk memperoleh kadar minyak yang tinggi dengan kadar asam lemak bebas yang rendah, diperlukan waktu yang tepat pada saat memanen kelapa sawit. Kematangan buah yang tinggi akan menghasilkan kadar minyak yang tinggi, namun kualitas minyak akan menurun jika kadar asam lemak bebasnya tinggi. Pelukaan dan jatuh

saat pemanenan mempengaruhi peningkatan kadar asam lemak bebas (Ramsanjani, Irsal, 2017).

Kandungan Asam Lemak Bebas (ALB) sangat berpengaruh terhadap mutu minyak kelapa sawit. Kandungan ALB berbanding terbalik dengan mutu minyak kelapa sawit. Oleh karena itu dalam proses pengolahan minyak kelapa sawit mulai dari kegiatan panen hingga proses pengangkutan buah ke PKS diperlukan ketelitian untuk menekan kandungan ALB serendah mungkin (Semangun, 2008).

Sebagai indikasi, standar kandungan ALB yang digunakan untuk kualitas minyak yang siap dijual ialah sebesar 3%. Toleransi yang diberikan produsen minyak sebesar 5%, namun dengan kandungan ALB sebesar 3%, maka harga tinggi dapat diberikan kepada produsen, karena hal tersebut maka angka 3% dijadikan sebagai pedoman. Artinya bahwa batas maksimal kandungan ALB tandan buah hanya sebesar 2,6% pada saat tiba di pabrik. Buah kelapa sawit utuh yang tepat matang hanya mengandung ALB sebesar 0,1% (Semangun, 2008).

Banyaknya buah kelapa sawit yang membrondol disebabkan fraksi kematangan yang tinggi pada saat pelaksanaan kegiatan panen. Banyaknya jumlah buah yang membrondol akan mempengaruhi tinggi kadar asam lemak bebas didalamnya. Umur kelapa sawit mempengaruhi tingginya tanaman kelapa sawit. Ketika panen, tandan buah akan dipengaruhi tinggi tanaman kelapa sawit khususnya tandan buah yang memiliki tingkat kematangan yang tinggi (Ramsanjani, Irsal, 2017).

Kematangan buah merupakan aspek yang paling berpengaruh terhadap tingkat dan mutu minyak. Buah yang tepat matang ialah kondisi dimana buah tersebut memberikan kuantitas serta mutu minyak secara maksimal. Oleh karena itu, panen buah dilakukan pada waktu matang. Proses perubahan molekul karbohidrat menjadi minyak melalui proses yang unik, karena pada awal proses pematangan buah berwarna hijau dengan proses perubahan yang cukup kecil, kemudian pada saat menjelang tepat matang perubahan meningkat dengan cepat (Semangun, 2008).

2. Proses Panen Dan Pengangkutan

Penyiapan kondisi lahan, penyediaan sarana dan prasarana pemanenan, pengorganisasian pemanenan, penentuan angka kepadatan pemanenan, pengkajian pemanenan, penentuan petak pemanenan, penentuan kebutuhan tenaga kerja pemanenan, penentuan luas areal pemanenan, dan rotasi pemanenan merupakan semua aspek dalam persiapan pemanenan. Kesiapan pengumpulan yang baik akan menjamin kelancaran pengumpulan (Fackrurrozi, Ahmad Junaedi, & Deden Derajat Matra., 2019).

Penjualan minyak sawit dan inti sawit memberikan sumber pendapatan bagi perusahaan, sehingga proses pemanenan menjadi sangat penting. Pengumpulan yang mengikuti teknik pedoman dan model yang telah ditentukan sebelumnya akan menghasilkan kualitas terbaik dengan keuntungan yang signifikan dan segera dikirim ke pabrik pengolahan. Untuk mengurangi kehilangan minyak dan meningkatkan kualitas minyak, kualitas proses pemanenan harus diperhatikan. (Renol., 2021).

Jasa angkutan yang menyelenggarakan pelayanan pengantaran secara lengkap, adalah segala bentuk alat transportasi. Suatu perusahaan tidak dapat berfungsi secara normal jika tidak mempunyai akses terhadap transportasi, sehingga transportasi memegang peranan yang sangat penting. Misalnya, usaha pembibitan dan penanaman kelapa sawit yang sudah mapan memerlukan mobilitas transportasi yang memadai untuk memindahkan bibit kelapa sawit, pupuk, dan peralatan yang digunakan oleh karyawan lain. (Edo., 2021)

²¹ Pengangkutan TBS merupakan salah satu bagian dari pengaturan dan pengendalian produksi. Selama pasokan bahan baku khususnya TBS selalu tersedia dan terjangkau, maka proses produksi akan berjalan lancar. Namun hal ini hanya dapat dicapai dengan mencegah penumpukan TBS. Sebab, TBS memerlukan pengolahan segera. TBS yang disimpan terlalu lama akan menurunkan sifat bahannya. Memindahkan TBS dengan cepat ⁵⁸ setelah dikumpulkan merupakan salah satu cara untuk menjaga hasil dan

kualitas agar tidak berkurang karena peningkatan lemak tak jenuh bebas (ALB). Pemindahan TBS yang dikumpulkan tidak boleh terlalu lama, maksimal 8 jam, jika lebih dari 8 jam maka peningkatan lemak tak jenuh bebas akan sangat tinggi yang akan menyebabkan kualitas produk rendah dan rendemen rendah serta akan membuat rendemen menjadi rendah. lebih sedikit (Syahril, Humairo Aziza & Wartomo., 2021).

3. Tenaga Kerja

Semakin banyak perkebunan kelapa sawit pastinya membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Salah satu aspek operasional di perkebunan kelapa sawit adalah perlu diperhatikan terkait tahapan panen. Pelaksanaan kegiatan panen berdampak langsung pada kuantitas dan kualitas minyak yang dihasilkan (Zain et al., 2021).

Pencapaian target yang ditetapkan oleh organisasi atau perbedaan antara hasil yang diperoleh dan dasar yang ditetapkan oleh organisasi merupakan salah satu tanda bahwa angkatan kerja yang menuai berguna. Penciptaan organisasi akan meningkat dan tujuan organisasi akan tercapai dengan asumsi efisiensi angkatan kerja yang menuai tinggi. Sebaliknya jika tenaga kerja pemanen tidak bekerja sekeras yang seharusnya, maka produksi akan turun dan perusahaan tidak mampu mencapai tujuan sehingga akan berusaha membuat pekerjanya lebih produktif (Bindrianes et al., 2017).

Pengumpul tenaga kerja merupakan pimpinan organisasi sebagai komponen utama organisasi. Pekerja pengumpul haruslah pekerja yang berpraktik dan ahli dalam mengumpulkan TBS sehingga TBS dapat memenuhi persyaratan standar pertumbuhan panen. (Prabawati & Lidiana, 2021).

Buruh yang menjadi SDM dalam organisasi harus memiliki kapasitas yang memadai dan ahli di bidang pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produksi kelapa sawit itu sendiri dan sifat minyak yang dihasilkan oleh kelapa sawit. (Manik et al., 2021).

Kesalahan yang timbul karena kecerobohan buruh pengumpul yang dapat menyebabkan berkurangnya sifat ⁹ tanaman kelapa sawit, adalah kesalahan dalam memetik buah kelapa sawit, misalnya memotong buah yang masih mentah, membiarkan buah bebas di sekitar pohon dan tempat pemungutan hasil (TPH), kesalahan saat memindahkan bundel hasil alam (TBS) baru. langsung menuju TPH dan kerusakan sambil melemparkan paket ke perangkat keras transportasi (Afifah & Lubis, 2016).

Aset manusia para eksekutif harus dimodifikasi dan diperluas. Artinya, penataan angkatan kerja harus dilakukan secara penuh ⁶⁴ perhitungan dan efisien dalam memperkirakan pasokan angkatan kerja di masa depan dalam jumlah dan kualitas sesuai standar yang diharapkan, dengan menggunakan sumber data yang sesuai. (Halisa, 2020).

Setiap organisasi sebenarnya membutuhkan perwakilan yang berkualitas agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan. Hingga saat ini, perekrutan pekerja masih merupakan fase atau sistem untuk menentukan kualitas perwakilan. Setiap organisasi besar menyadari bahwa pekerja dengan kualitas terbaik akan menciptakan kinerja yang lebih baik, sehingga mereka akan menerapkan kerangka terbaik dalam menoleransi dan memilih secara ketat setiap perwakilan yang direncanakan. Untuk memperoleh pegawai yang terbaik, ⁷ maka prosedur dan tahapan rekrutmen dan seleksi pegawai harus dilakukan secara bertahap (Garaika & Margahana, 2019).

4. Penelitian Terdahulu

³¹ Zain, Mirasari, dan Rusmini (2021) melakukan penelitian mengenai “Tingkat Pengetahuan Karyawan Kelapa Sawit Tentang Pemanenan (*Elaeis guineensis* Jacq.) di PT. Sawit Sukses Sejahtera“. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi ciri-ciri dari karyawan panen dan menentukan tingkat pengetahuan karyawan panen tentang panen teknik dan alat panen yang digunakan. Penelitian ini ⁴⁰ dilakukan di PT Sawit Sukses Sejahtera dengan menggunakan metode pengumpulan data dalam penelitian berupa kuesioner dan wawancara, metode yang digunakan

adalah analisis deskriptif untuk mendeskripsikan tingkat pengetahuan karyawan pemanenan berdasarkan frekuensi distribusi jawaban dan tanggapan responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat pengetahuan responden tentang teknik pemanenan berada pada kategori “tahu” karena skor tingkat pengetahuan mencapai 59,5. Tingkat pengetahuan responden tentang alat pemanenan berada pada kategori “tahu” dengan skor rata-rata 64,94.

Dianto, Efendi dan Wachjar (2017) melakukan penelitian mengenai “Pengumpulan Kelapa Sawit Para Pengurus (*Elaeis guineensis* Jacq.) Pelantaran Agro Home, Kota Waringin Timur, Focal Kalimantan”. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mengetahui pengelolaan panen perkebunan kelapa sawit. Informasi penting diperoleh dengan mengikuti pergerakan segala jenis perkebunan ini, persepsi lapangan, pertemuan, dan percakapan langsung atau tidak langsung dengan staf. Informasi opsional diperoleh dari laporan dewan. Dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja sudah memiliki pemahaman yang kuat tentang kriteria buah matang berdasarkan temuan tersebut Namun demikian, masih terdapat kesalahan pemanen, antara lain tandan tidak dipanen, buah tidak dikumpulkan (77 buah per ha), dan panjang tangkai lebih dari 2,5 cm. Di PAGE, proses pengangkutan buah cukup efisien Hal ini terlihat dengan mempercepat proses pemindahan TBS (Kemasan Baru) dan hasil alam ke Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan memanfaatkan bantuan pekerja proyek pengangkutan hasil organik sehingga tidak ada hasil alam yang tidak terangkut.

Budihardjo dan Arifin (2021) melakukan Penelitian mengenai “Kajian Pengaruh Kualitas Tenaga Kerja Panen dan Cara Panen Terhadap Kualitas Panen Tandan Buah Segar Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di Kebun Petani *Income Generating Activity* (IGA) di Kabupaten Kotawaringin Barat, Pangkalan Bun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas tenaga kerja pemanenan dan cara kerja pemanenan bagi petani kelapa sawit IGA. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan analisis deskriptif.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kualitas tenaga kerja panen dan cara kerja panen mampu meningkatkan kualitas panen. Peningkatan TBS berkaitan erat dengan kualitas pemanenan tenaga kerja dan cara pemanenan bekerja.

Sapruwan (2020) melakukan penelitian mengenai “Pemanfaatan Metode Weighted Product Dalam Rekrutmen Calon Tenaga Kerja Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit.” Ujian ini diharapkan dapat memberikan masukan tes yang meliputi: Tes Pengetahuan, Tes Karakter, Tes Kecenderungan, Tes Minat, Tes Prestasi, Tes Wawancara, dan Tes Keterampilan. Teknik yang digunakan adalah Item dan Instrumen Tertimbang – Sukses. Dengan menggambarkan informasi: 5 (lima) calon wakil, jenis penentuan dan bobot, serta hasil penilaian diperoleh pekerja terencana yang paling berguna secara efektif dan cepat Perwakilan terencana memiliki bobot yang paling besar, sedangkan calon pekerja yang paling buruk memiliki bobot yang paling kecil. Konsekuensi dari penemuan ini adalah keputusan ini sangat membantu untuk mendapatkan calon pekerja yang siap bekerja (berpengalaman), khususnya di organisasi peternakan kelapa sawit. Yang membedakan dengan eksplorasi lainnya adalah belum banyak dilakukan pengujian mengingat kemampuan di bidang pengelola perkebunan kelapa sawit.

Tanjung dan Santosa (2019) melakukan penelitian mengenai “Perkebunan Adolina, hasil bundel kelapa sawit segar Sumatera Utara ditentukan oleh manajemen panen dan transportasi. Ujian ini bertujuan untuk memahami bagian khusus dan administratif dari pengumpulan dan melihat kemahiran memindahkan paket kelapa sawit di Peternakan Adolina, Sumatera Utara. Dilihat dari hasil pemeriksaan, cenderung beralasan bahwa terkait dengan pemungutan para pengurus, misalnya pengumpulan poros, penilaian dan pengakuan angka ketebalan pengumpulan, jumlah pekerja, pengumpulan aturan pembangunan, terdapat penyimpangan dari metode fungsional standar organisasi. (SPO). Hal ini dilakukan untuk mencapai target produksi bulanan ketika ketebalan

produk organik berkurang karena pembobolan. Di kebun pembibitan, tidak ada kerugian yang tercatat sebagai produk jadi yang belum dipanen setelah adanya perubahan pada kerangka kerugian. Selain itu, tingkat kepatuhan pemanen tanaman dengan sistem tanam standar dan lubang besar juga berbeda. Hasil persepsi terhadap kemampuan transportasi menunjukkan adanya perbedaan khusus dan waktu yang nyata antara metode transportasi yang menggunakan bentang atau tidak..

B. Landasan Teori

1. Teori Seleksi Dan Rekrutmen

Menurut Handoko, H, (2014) proses seleksi adalah pusat manajemen personalia. Langkah – langkah dalam proses seleksi:

- a. Penerimaan pendahuluan
- b. Tes – tes penerimaan
- c. Wawancara seleksi
- d. Pemeriksaan referensi
- e. Evaluasi medis
- f. Wawancara atasan langsung
- g. Keputusan penerimaa.

Menurut Bangun, (2012) pilihan adalah cara paling umum untuk memilih perwakilan yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan kerja. Latihan seleksi dilakukan untuk memilih sebagian dari jumlah calon sehingga diperoleh calon wakil terbaik. Tanpa perwakilan yang berkualitas sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai kemajuan. Langkah – langkah dalam seleksi ialah sebagai berikut:

- a. Menerima lamaran kerja
- b. Wawancara pendahuluan
- c. Tes psikologi
- d. Pemeriksaan referensi
- e. Wawancara seleksi
- f. Persetujuan atasan langsung
- g. Pemeriksaan kesehatan

h. Induksi dan orientasi.

Menurut Garaika & Margahana, (2019) Seleksi merupakan upaya utama yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan wakil-wakil yang memenuhi kemampuan dan terampil serta pada dasarnya akan mengabdikan dan mencapai segala sesuatu untuk organisasi. Jenis Pilihan umumnya mencakup; tekad manajerial, pilihan yang tersusun, pilihan yang tidak tertulis. Seleksi semacam ini harus didasarkan pada efisiensi—menghemat uang, waktu, dan tenaga—dengan tujuan menempatkan pekerja terbaik pada posisi terbaik. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk menempatkan karyawan terbaik pada posisi terbaik. Hal ini harus didasarkan pada efisiensi dan efektivitas. System seleksi yang efektif ada dasarnya memiliki tiga sasaran, yaitu :

- a. Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar
- b. Keadilan, artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama dalam system seleksi
- c. Keyakinan, artinya orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperolehnya.

Terdapat metode seleksi yaitu secara ilmiah dan nonilmiah:

- a. Metode seleksi ilmiah adalah seleksi yang didasarkan kepada ilmu pengetahuan dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi serta berpedoman kepada kriteria spesifikasi dan standar – standar tertentu.
- b. Metode seleksi nonilmiah adalah seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja.

Penerimaan lamaran, seleksi administrasi, wawancara tahap awal atau wawancara pendahuluan, seleksi pengetahuan dan keterampilan umum, tes psikologi, tes kesehatan, dan wawancara tahap akhir merupakan

semua komponen dalam proses seleksi karyawan suatu organisasi atau perusahaan. (Nurhayati, 2018).

Menurut Sari, E, (2008) Proses pengumpulan sejumlah pelamar—calon karyawan—yang memenuhi persyaratan perusahaan untuk suatu posisi dikenal sebagai rekrutmen. ³ **Prosedur Rekrutmen.**

1. Menginformasikan proses rekrutmen dan kualifikasi yang dibutuhkan kepada calon pelamar.
2. Memasukkan dalam data base perusahaan surat-surat lamaran yang masuk (manual, komputerise).
3. Menyeleksi secara administratif dan kaulitatif semua surat lamaran yang masuk.
4. Memililahkan surat lamaran yang memenuhi persyaratan.
5. Melakukan pemanggilan (mengontak) terhadap pelamar yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti proses seleksi.

³ keputusan perekrutan yang mempengaruhi sifat dari populasi pelamar, yaitu :

1. Metode Perekrutan : Media periklanan atau agen rekrutmen yang dipilih.
 2. Pesan Perekrutan : Apa yang disampaikan tentang pekerjaan tersebut dan bagaimana cara menyampaikannya.
 3. Kualifikasi Pelamar yang Diminta : Tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan lain-lain.
 4. Prosedur Administrasi : Waktu perekrutan, tindak lanjut bagi pelamar, dan lain-lain.
2. Teori Produktivitas

²⁵ Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara masukan aktual dan **hasil nyata** atau **fisik** berupa **barang atau jasa**. Selain itu, produktivitas mengacu pada ⁵ **perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang dimanfaatkan (input), yang dikaitkan dengan sikap mental produktif seperti sikap, semangat,**

motivasi, disiplin, kreativitas, inovasi, dinamis, dan profesionalisme. (Wijaya, C, 2021).

Efisiensi adalah proporsi antara informasi dan hasil dengan penekanan pada pertimbangan pada hasil yang diberikan oleh suatu interaksi, biasanya perpaduan dapat digunakan untuk menciptakan tingkat hasil tertentu. (Maludin., 2017).

Menurut Tsauri, C (2013) Buruh atau wakil adalah orang-orang yang merupakan faktor kreasi dinamis yang mampu berpikir dan memberikan inspirasi kerja. Dengan asumsi organisasi para eksekutif dapat memperluas inspirasi mereka, efisiensi kerja akan meningkat. Ada pun faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

1. Kemampuan.
2. Sikap.
3. Situasi dan keadaan lingkungan.
4. Motivasi.
5. Upah.
6. Tingkat Pendidikan.
7. Perjanjian Kerja.
8. Penerapan Teknologi.

Salah satu bidang yang paling diharapkan untuk meningkatkan efisiensi adalah mengurangi jam kerja tidak mampu. Cara seorang pekerja diorganisir, dilatih, dikelola, dan dimotivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap lamanya waktu mereka bekerja dan proporsi waktu yang mereka habiskan untuk bekerja secara produktif. Beberapa pengujian menunjukkan bahwa waktu berguna berkisar antara 25% hingga 30%³⁷ sedangkan waktu yang tidak efisien karena administrasi yang buruk kadang-kadang mencapai lebih dari setengahnya dan sisanya karena pekerjaan yang sia-sia atau karena mentalitas kerja. (Tsauri, 2013).

c. Kerangka Berfikir

Proses panen merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Proses panen diawali dengan persiapan tenaga kerja, persiapan alat serta persiapan pengangkutan buah. Setelah kegiatan panen barulah kegiatan pengangkutan TBS. Pengangkutan tbs bertujuan untuk mengantar tandan buah kelapa sawit menuju PKS yang bertujuan untuk mengolah TBS menjadi CPO.



III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Dasar Penelitian

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2014) Metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah.

B. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Metode yang digunakan untuk menentukan lokasi penelitian adalah metode purposive sampling. Menurut Sugiyono (2014) purposive sampling adalah teknik penentuan lokasi dan waktu dengan sengaja melalui pertimbangan tertentu. Lokasi penelitian yang digunakan adalah PT Cahaya Unggul Prima, Kecamatan Ketungau Hilir, Kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat. Penulis memilih PT Cahaya Unggul Prima, Kecamatan Ketungau Hilir, Kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat, sebagai tempat penelitian karena PT Cahaya Unggul Prima memiliki lahan kelapa sawit yang luas dengan tenaga kerja yang sebagian besar berasal dari daerah sekitar. Penelitian dilaksanakan pada Bulan Juni 2023.

C. Metode Penentuan Sampel

Metode yang digunakan metode adalah metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan sengaja melalui pertimbangan tertentu. Dikarenakan data yang ingin diketahui oleh peneliti hanya pihak yang berwenang seperti mandor, asisten serta bagian keuangan, serta pada perusahaan tenaga kerja ada yang melakukan pekerjaan sebagai tenaga kerja panen, pengangkutan dan juga tenaga kerja panen sekaligus pengangkutan maka metode penentuan sampelnya ialah *sampling purposive*. Dengan jumlah responden 21 orang karyawan pemanen dan 6 orang karyawan pengangkutan.

D. Jenis Data

Terdapat beberapa jenis data yang digunakan dalam kegiatan penelitian ini, diantaranya:

1. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Cara untuk memperoleh data primer ialah dengan melakukan observasi ke lapangan, diskusi bersama, dan melakukan kegiatan wawancara kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang sudah tersedia di perusahaan dapat berupa dokumen – dokumen, buku, soft file, jurnal, dan sebagainya. Jenis data yang akan digunakan berupa data produksi, data tenaga kerja dan juga data seleksi tenaga kerja.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut ialah dengan menggunakan teknik:

1. Wawancara

Metode yang pertama ialah wawancara, ketika sampel sudah ditentukan melalui kegiatan pengamatan, sampel akan di wawancarai sesuai dengan pertanyaan yang telah disediakan. Peneliti menyiapkan beberapa pertanyaan yang akan diberikan kepada sampel guna mengetahui informasi yang dibutuhkan.

2. Dokumentasi

Metode yang berikutnya ialah dokumentasi, setelah kegiatan wawancara berakhir, seluruh kegiatan yang dilakukan akan didokumentasikan sebagai bukti bahwa kegiatan penelitian sudah dilakukan.

3. Observasi

Metode yang terakhir ialah observasi, Observasi merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai suatu peristiwa dengan cara melakukan pengamatan langsung..

F. Konseptualisasi Variabel

Konseptualisasi dapat diartikan sebagai proses membangun konsep yang lebih tinggi dari beberapa konsep yang telah ada atau sebuah proses dari pembentukan konsep yang lebih umum.

1. Tenaga kerja panen adalah seseorang yang memiliki kemampuan memanen buah kelapa sawit (Pemanen).
2. Tenaga kerja pengangkut buah adalah seseorang yang bekerja guna mengangkut tandan buah segar (Pemuat).
3. Tandan buah segar adalah buah kelapa sawit yang baru saja dipanen atau diturunkan dari pokok kelapa sawit.
4. Rekrutmen adalah program yang diadakan guna menambahkan jumlah tenaga kerja.
5. Proses Seleksi adalah serangkaian langkah yang diadakan oleh perusahaan untuk merekrut kandidat karyawan.
6. Produktivitas adalah perbandingan hasil dengan pemasukan yang diperoleh.
7. Egrek adalah sebuah alat yang digunakan untuk menurunkan buah kelapa sawit dari pokok.
8. Tajok adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengangkat buah kelapa sawit.
9. Kapak adalah sebuah alat yang digunakan untuk memotong tangkai buah yang masih Panjang.
10. Dumb truk adalah sebuah alat transportasi yang digunakan untuk memindahkan buah kelapa sawit dari kebun menuju ke pabrik kelapa sawit.
11. Pabrik kelapa sawit adalah sebuah tempat untuk melakukan proses pengolahan kelapa sawit menjadi minyak CPO.

G. Analisis Data dan Pembentukan Model

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif. Model peneliti menggunakan analisis *model scoring*. Menurut Sholikhah, Prasetyo dan Hartomo (2019) Teknik pemberian skor atau nilai

pada setiap parameter berdasarkan kriteria yang telah ditentukan adalah *model scoring*. Analisis manajemen tenaga kerja dilakukan dengan menggunakan metode ini. di PT Cahya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate, Kecamatan Ketungau Hilir, Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat.

IV. KEADAAN UMUM LOKASI ATAU DAERAH PENELITIAN

A. Sejarah Peneitian

PT Cahaya Unggul Prima berdiri pada tahun 2014 dan komoditas utama Perusahaan ini adalah kelapa sawit *Elais Guenensis Jacq.* Perusahaan ini berdiri dibawah naungan Cakra Grup yang tergabung pada PT Karyamas Adinusantara yang berdiri pada tahun 2009. Dan perusahaan ini berstatus swasta nasional/swasta.

PT Cahaya unggul prima berkantor pusat di Jakarta pusat sedangkan untuk kantor perwakilannya berada di Sintang Kalimantan Barat. Pada PT Cahaya unggul prima di bagi menjadi dua estate dan satu pabrik, yakni Sungai Jungkit Estate, Sungai Deras Estate, dan Pabrik kelapa sawit SKSM. Untuk Lokasi Perkebunan dan Pabrik berada di beberapa wilayah yakni Baung satap, Betung permai, Sejirak, Semajau Mekar, Sungai Deras dan Landau Buaya. Dan Perusahaan ini teretak pada dua kecamatan yakni Ketungau Tengah dan Ketungau Hilir dan berada pada Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat.

B. Lokasi Dan Tata Letak Perusahaan

Penelitian ini di lakukan di PT Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate. Sungai jungkit Estate memiliki 3 divisi dan pada setiap divisinya akan di Pimpin oleh seorang Asisten divisi. Lokasi yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah Divisi 1 yang di pimpin oleh bapak Irwan sebagai asisten divisi 1. Untuk lokasi penelitian Sungai jugnkit estate memiliki luas 1817 Ha dan untuk divisi 1 sendiri memiliki luasan 600,51 Ha.

C. Logo Perusahaan



Gambar 4. 1 Logo Perusahaan Karyamas Adinusantara

4
D. Visi Dan Misi Perusahaan

a. Visi

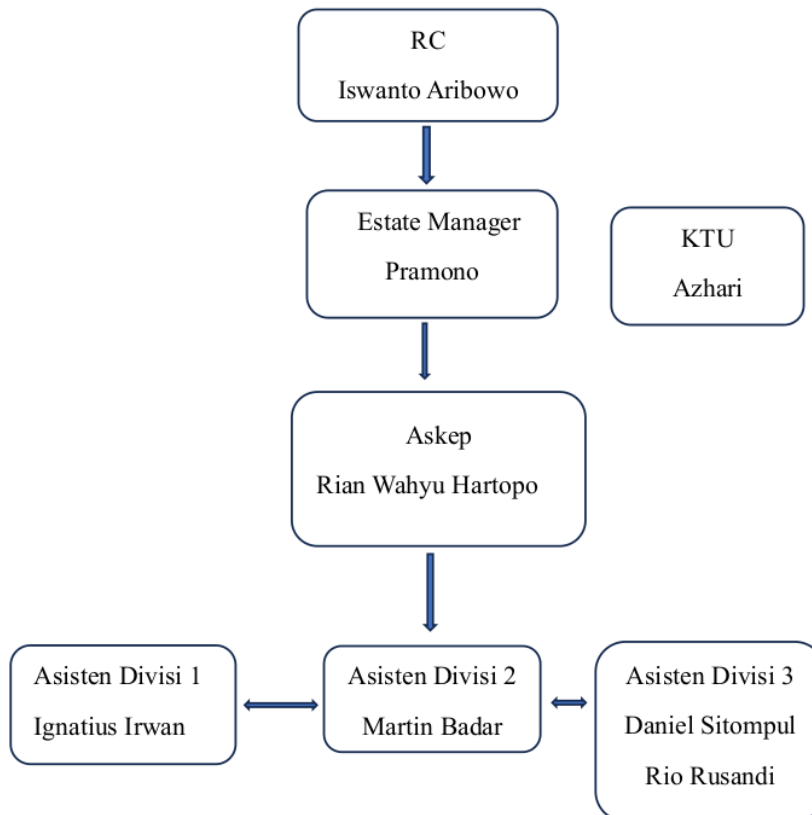
Kami Bertujuan Menjadi Perusahaan kelapa sawit terbaik.

b. Misi

1. Melebihi standar mutu tertinggi
2. Mempertahankan Tingkat integritas tertinggi
3. Mencapai hasil maksimal bagi para pemegang saham
4. Kembali ke Masyarakat dan komunitas
5. Menjadi Perusahaan yang inovatif

E. Struktur Organisasi PT. Cahaya Unggul prima Sungai Jungkit Estate

a. Struktur Organisasi



b. Job Description

PT Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate dipimpin oleh RC, dibantu oleh Estate Manager, KTU, lapangan di bantu oleh 1 Askep dan 4 orang Asisten Divisi. Adapun tugas dan wewenang adalah:

a. Estate Manager

1. Memastikan penyusunan anggaran tahunan sesuai dengan instruksi atasan.
2. Menetapkan rencana kerja tahunan kebun berdasarkan anggaran tahunan.
3. Bertanggung jawab untuk melaksanakan semua latihan khusus di setiap divisi dan bagian peternakan sesuai rencana dan arahan kerja, serta mengambil pilihan untuk memperluas jumlah dan sifat ciptaan, serta produktivitas dan kelangsungan kerja di lapangan.
4. Bertanggung jawab terhadap keakuratan data dan kelengkapan administrasi di kebun, memastikan kepatuhan terhadap ketentuan, serta melakukan verifikasi jika ditemukan ketidaksesuaian.
5. Memverifikasi kelengkapan persyaratan dan perizinan perusahaan terkait kegiatan di kebun.
6. Memastikan kegiatan penjagaan keamanan di kebun dilakukan secara maksimal, termasuk semua aspek keamanan kebun dengan kerjasama pihak ketiga.
7. Membina dan mempertahankan hubungan sosial yang baik dengan masyarakat dan instansi pihak ketiga.
8. Memastikan distribusi gaji dan catu beras dilakukan dengan aman, lancar, dan administrasi yang lengkap.
9. Memastikan penyelidikan kecelakaan kerja dilakukan dengan tepat.
10. Meninjau dan memastikan pesanan barang dan alat-alat sesuai dengan kebutuhan yang ada.
11. Memastikan stok barang di gudang diperiksa secara rutin.
12. Melaporkan dan membahas setiap masalah yang timbul di kebun kepada atasan serta menyelesaikannya.

13. Memanfaatkan laporan sistem Panen, mengevaluasi dan menganalisis aktivitas pertanian dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengembangkan, meningkatkan, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
14. Memastikan penerapan kontrol dan monitoring sistem manajemen di kebun berjalan dengan baik.
15. Memeriksa dan menandatangani semua surat, laporan, dan dokumen dari kebun.

b. KTU

1. Menjalankan tugas sesuai dengan instruksi dari ¹⁹ pengurus kebun.
2. Bertanggung jawab atas penyusunan laporan keuangan kebun, termasuk Neraca, tata buku, perkiraan transitoris, Compte capital, Analisis Biaya, dan pusat biaya.
3. Menyusun laporan permintaan dana bulanan.
4. Menyusun laporan arus kas penerimaan dan pengeluaran kebun.
5. Mengelola buku kas kebun dan menyimpan bukti-bukti pendukungnya.
6. Menyusun voucher jurnal untuk tata buku.
7. Mengawasi bawahan dalam pelaksanaan atau penyusunan laporan keuangan.
8. Menyambut dan melayani tamu dari pihak ketiga sesuai dengan arahan ¹⁹ pengurus kebun.
9. Mewakili pengurus kebun dalam koordinasi dengan pemerintah daerah dan swasta.
10. Mengumpulkan data untuk penyusunan anggaran biaya kebun.

c. Askep

1. Asisten Kepala (Askep) bertugas mengoordinasikan asisten dalam alokasi tenaga kerja.
2. Membantu administrasi dalam menyusun rencana keuangan tahunan, menyiapkan pembibitan, serta pengelolaan yang dibuat oleh

kolaborator divisi yang terkait dengan produksi, perawatan tanaman, dan pengorganisasian divisi, serta menyelesaikan perbaikan berkelanjutan pada pembibitan.

3. Askep juga bertanggung jawab untuk mengambil alih pekerjaan jika Pengurus dan Asisten Divisi sedang cuti.
4. Dalam menjalankan tugasnya, Askep bertanggung jawab kepada Pengurus.

d. Asisten Divisi

1. Bertanggung jawab untuk menyusun rencana kerja harian, bulanan, serta laporan bulanan.
2. Bertugas mengawasi pelaksanaan dan disiplin kerja di lapangan sesuai dengan petunjuk dan rencana kerja yang telah ditetapkan, memantau mutu dan hasil setiap pekerjaan di lapangan, dan memberikan instruksi kerja kepada mandor, mantri, dan juru tulis setiap pagi (pagi-perakitan).
3. Memastikan hasil produksi mencapai pabrik dan bertanggung jawab atas keamanan di divisinya.
4. Asisten Divisi dibantu oleh mandor (produksi dan perawatan), kerani divisi, kerani buah (bunch recorder), dan kerani transport (opas kantor)..

V. Hasil Dan Pembahasan

A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan keterangan terkait yang telah di peroleh dalam proses wawancara yang telah dilakukan pada pada responden saat melakukan kegiatan penelitian ini. Data ini berupa identitas responden yang berisikan Usia, Tingkat Pendidikan, lama menjadi pemanen, lama menjadi pemanen serta lama menjadi pemanen dan pemuat.

Identitas responden pada penelitian ini dapat dilihat pada keterangan di bawah ini :

1. Berdasarkan usia Karyawan

Umur merupakan dasar Tingkat kematangan seseorang dalam bekerja dan proses pengambilan Keputusan dalam bekerja. Namun tidak selalu umur menjadi patokan dalam kinerja seorang karyawan Panen dan pengangkutan karena tenaga menjadi salah satu hal yang membuat pekerjaan yang sesuai dan pada umur yang lebih tua tenaga semakin berkurang dan lebih mudah mengalami kelelahan dalam bekerja.

Untuk mengetahui usia responden pada Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate pada tabel berikut :

Tabel 5. 1 Usia karyawan Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate

Umur (TH)	karyawan panen		Karyawan Pengangkutan	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18-25	4	19	3	50
26-32	8	38	2	33
33-39	5	24	1	17
40-50	4	19	0	34
jumlah	21	100	6	100

Sumber : Analisa Data Primer, 2023

Berdasarkan pada tabel 5.1 tersebut dapat diketahui bahwa responden karyawan panen yang berusia 18-25 tahun berjumlah 4 orang atau berpresentase 19%, responden karyawan panen yang berusia 26-32 tahun berjumlah 8 orang atau berpresentase 38%,

responden karyawan panen yang berusia 33-39 tahun berjumlah 5 orang atau berpresentase 24 %, responden karyawan panen yang berusia 40-50 tahun berjumlah 4 orang atau berpresentase 19 %. Responden pada karyawan panen ini yang memiliki kelompok usia terbanyak terdapat pada golongan usia 26-32 tahun dengan jumlah 8 orang atau berpresentase 38%.

Berdasarkan tabel 5.1 juga menunjukkan responden karyawan pengangkutan memiliki responden yang berusia 18-25 tahun berjumlah 3 orang atau berpresentase 50%, responden karyawan pengangkutan yang berusia 26-32 tahun berjumlah 2 orang atau berpresentase 33%, responden karyawan pengangkutan yang berusia 33-39 tahun berjumlah 1 orang atau berpresentase 17 %, responden karyawan pengangkutan yang berusia 40-50 tahun berjumlah 0 orang atau berpresentase 0%. Responden pada karyawan pengangkutan ini yang memiliki kelompok usia terbanyak terdapat pada golongan usia 18-25 tahun dengan jumlah 3 orang atau berpresentase 50 %.

Perbandingan usia pada karyawan panen dan karyawan pengangkutan memiliki perbandingan usia terbanyak yang cukup berbeda dengan karyawan panen terdapat pada usia 26-32 tahun sebanyak 38 % sedangkan pada karyawan pengangkutan usia terbanyak pada kelompok 18-25 tahun dengan persentase 50 %. Sedangkan untuk kelompok usia yang paling sedikit pada karyawan panen ada 2 golongan usia yakni pada usia 18-25 tahun dan usia 40-50 tahun dengan jumlah persentase sama sebanyak 19%. Sedangkan untuk golongan usia terendah pada karyawan pengangkutan ada di kelompok usia 40-50 tahun.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Untuk mengetahui Jenis kelamin Responden pada Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate pada table berikut :

Tabel 5. 2 Jenis Kelamin Karyawan Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate

Jenis Kelamin	Karyawan Panen		Karyawan Pengangkutan	
	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	21	100	6	100
Perempuan	0	0	0	0
Jumlah	21	100	6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.2 di atas jenis kelamin karyawan panen memang di peruntukan untuk kaum laki-laki sehingga jenis kelamin karyawan panen adalah laki-laki seluruhnya. Berdasarkan tabel 5.2 di atas juga jenis kelamin karyawan pengangkutan memang di peruntukan untuk kaum laki-laki sehingga jenis kelamin karyawan pengangkutan adalah laki-laki seutuhnya.

Dari tabel 5.2 diatas diketahui bahwa jenis kelamin karyawan panen dan karyawan pengangkutan memang di peruntukan untuk kaum laki-laki, sehingga karyawan panen berjumlah 21 orang dengan persentase 100%. Begitu pula dengan karyawan pengangkutan berjumlah 6 orang dengan persentase 100%.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan

Pendidikan merupakan suatu hal yang berguna bagi kehidupan sehari-hari. Pendidikan juga adalah salah satu proses dalam pengembangan diri seseorang dan juga agar setiap individu dapat melangsungkan hidupnya. Selain itu tingkat Pendidikan merupakan suatu jarak atau pemisah dari tingkat Pendidikan satu dengan yang lain.

Untuk mengetahui Tingkat Pendidikan responden pada Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate pada table berikut :

Tabel 5. 3 Tingkat Pendidikan Karyawan Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate

Pendidikan	Karyawan panen		Karyawan Pengangkutan	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Tidak sekolah	6	29	2	33
SD	8	38	0	0
SMP	1	5	2	33
SMA	5	24	2	33
SMK	1	5	0	0
Jumlah	21	100	6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut menunjukkan tingkat pendidikan karyawan panen yang Tidak Sekolah berjumlah 6 orang atau dengan persentase 29%, SD berjumlah 8 orang atau dengan persentase 38%, SMP berjumlah 1 orang atau dengan persentase 5%, SMA berjumlah 5 orang atau dengan persentase 24%, SMK berjumlah 1 orang dengan persentase 5%.

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut menunjukkan tingkat Pendidikan karyawan pengangkutan yang tidak sekolah berjumlah 2 orang atau berpersentase 33%, SMP berjumlah 2 orang atau berpersentase 33%, SMA berjumlah 2 orang atau berpersentase 33%.

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan karyawan panen dan tingkat Pendidikan karyawan pengangkutan beragam. Tingkat Pendidikan karyawan panen maupun pengangkutan tidak berpengaruh terhadap gaji atau penghasilan yang mereka dapat.

4. Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan

Untuk mengetahui Lama Bekerja Responden pada Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate pada table berikut :

Tabel 5. 4 Lama Bekerja Karyawan Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Tahun	Karyawan Panen		Karyawan Pengangkutan	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 1	1	5	5	83
1	3	14	1	17
2	2	10	0	0
3	6	29	0	0
4	5	24	0	0
5	3	14	0	0
6	1	5	0	0
Jumlah	21	100	6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut menunjukkan lama bekerja karyawan panen < 1 tahun berjumlah 1 orang atau berpersentase 5%, bekerja 1 tahun berjumlah 3 orang atau berpersentase 14%, bekerja 2 tahun berjumlah 2 orang atau dengan persentase 10%, bekerja 3 tahun berjumlah 6 orang atau berpersentase 29%, bekerja 4 tahun berjumlah 5 orang atau berpersentase 24%, bekerja 5 tahun berjumlah 3 orang atau berpersentase 14%, bekerja 6 tahun berjumlah 1 orang atau berpersentase 5%.

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut menunjukkan lama bekerja karyawan pengangkutan <1 tahun berjumlah 5 orang atau berpersentase 83%, bekerja 1 tahun berjumlah 1 orang atau berpersentase 17%.

Berdasarkan lama bekerja karyawan panen memiliki beragam lama tahun bekerjanya dengan jumlah terbanyak bekerja pada waktu 3 tahun dengan persentase 29%. Sedangkan pada karyawan

pengangkutan hanya memiliki 2 jenis lama bekerja yang terbanyak pada <1 tahun dengan persentase 83%.

B. Pendapatan

Pendapatan karyawan diukur berdasarkan pembayaran reguler yang diberikan oleh sebuah lembaga atau perusahaan dalam periode waktu yang tetap dan sesuai dengan perjanjian, umumnya dalam bentuk uang. Pendapatan karyawan melibatkan komponen-komponen seperti gaji pokok, bonus, premi, dan berbagai jenis upah, tergantung pada perjanjian, serta dapat melibatkan sumber penghasilan tambahan jika karyawan memiliki pendapatan lain.

Untuk melihat pendapatan karyawan panen dan karyawan pengangkutan pada PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5. 5 Pendapatan Karyawan Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Pendapatan	Karyawan Panen		Karyawan Pengangkutan	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
2.500.000-3.000.000	0	0	3	50
3.000.001-3.500.000	7	33	1	17
3.500.001-4.000.000	3	14	0	0
> 4.000.000	11	52	2	33
Jumlah	21	100	6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Pendapatan karyawan pada PT Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate dapat di lihat pada tabel 5.5 bahwa pendapatan karyawan panen Rp. 2.500.000-3.000.000 berjumlah 0 orang dengan persentase 0%, Rp. 3.000.001-3.500.000 berjumlah 7 orang dengan persentase 33%. Rp. 3.500.001-4.000.000 berjumlah 3 orang dengan persentase 14%, >Rp. 4.000.000 berjumlah 11 orang dengan persentase 52%.

Pendapatan karyawan pengangkutan dapat di lihat pada tabel 5.5 pendapatan karyawan pengangkutan Rp. 2.500.000-3.000.000 berjumlah 3 orang dengan persentase 50%, Rp. 3.000.001-3.500.000 berjumlah 1 orang dengan persentase 17%, Rp 3.500.001-4.000.000 berjumlah 0 orang dengan persentase 0%, >Rp. 4.000.000 berjumlah 2 orang dengan persentase 33%.

Dilihat dari tabel 5.5 terlihat perbedaan antara penghasilan karyawan panen dan pengangkutan. Keduanya memiliki penghasilan yang cukup beragam, karyawan panen dengan persentase pendapatan terbanyak terdapat pada >Rp. 4.000.000 dengan persentase 52% dan persentase pendapatan terendah berada pada Rp.2.500.000-3.000.000 dengan persentase 0%. Sedangkan Karyawan pengangkutan persentase terbanyak pada Rp. 2.500.000-3.000.000 dengan persentase 50% dan persentase pendapatan terendah pada Rp. 3.500.001-4.000.000 dengan persentase 0%.

C. Syarat Rekrutmen Karyawan

Sistem rekrutmen karyawan dapat dilakukan dengan 2 cara yang pertama adalah Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan yang kedua adalah rekrutmen tenaga lokal. Tenaga kerja AKAD biasanya merupakan tenaga kerja yang telah berpengalaman (sudah bisa panen) yang biasanya berasal dari luar daerah. Sedangkan rekrutmen tenaga lokal adalah calon karyawan yang berasal dari daerah seputaran izin lokasi perusahaan.

Untuk rekrutmen karyawan melalui AKAD biasanya hasil rekrutmen dari pihak HRD dan pihak perusahaan langsung mempekerjakan sebagai karyawan panen langsung, sedangkan untuk karyawan lokal sistem rekrutmen langsung diterima oleh Asisten Divisi sebagai pemilik hak istimewa dalam merekrut karyawan.

Untuk rekrutmen karyawan pengangkutan juga merupakan tenaga kerja lokal yang di pekerjakan oleh Asisten Divisi. Untuk karyawan pengangkutan biasanya berasal dari daerah sekitar izin perusahaan

Untuk persyaratan rekrutmen karyawan berupa identitas diri berupa Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Kartu Kelakuan Baik dari Polsek setempat dan Ijazah apa bila ada dan Surat Nikah apabila ada.

Perusahaan menilai kelayakan calon karyawan sehat secara mental dan fisik, masih berusia produktif dan juga memiliki semangat bekerja untuk menjadi karyawan panen dan karyawan pengangkutan.

D. Sistem Seleksi Karyawan

1. Karyawan Panen

Untuk karyawan panen proses seleksi yang dilakukan dengan mengamati pengalaman kerja yang berawal dari karyawan perawatan selama 3 bulan sebagai percobaan atau langsung menjadi tenaga kerja panen tetapi masih menjadi tenaga pruning, sanitasi dan garuk piringan selama beberapa bulan, apabila sudah di anggap layak maka karyawan tersebut akan menjadi karyawan panen dan di beri ancak panen.

Apabila karyawan panen dirasa belum cukup layak menjadi karyawan panen maka karyawan tersebut akan terus menjadi karyawan perawatan sampai kiranya cukup layak untuk menjadi karyawan panen.

Ketika telah diterima, karyawan akan menjadi karyawan Buruh Harian Lepas (BHL) terlebih dahulu, apabila kinerja karyawan bagus serta masa kerja karyawan sudah cukup lama maka karyawan akan di naikan menjadi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain PKWT ada juga yang akan di angkat menjadi karyawan Syarat Kerja Umum Harian (SKU-H) dan juga Syarat Umum Kerja Bulanan (SKU-B). Ketiga jenis pengangkatan karyawan tersebut merupakan pengangkatan karyawan BHL menjadi karyawan tetap di perusahaan.

2. Karyawan pengangkutan

Untuk karyawan pengangkutan proses seleksi yang di lakukan adalah masa percobaan selama beberapa bulan sebagai pemuat untuk melihat apakah karyawan pengangkutan layak menjadi karyawan pengangkutan.

Pada karyawan pengangkutan dinilai dari niat bekerja, usia yang produktif, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan pengangkutan lainnya.

Sama halnya dengan karyawan panen karyawan pengangkutan ketika telah diterima, karyawan akan menjadi karyawan Buruh Harian Lepas (BHL) terlebih dahulu, apabila kinerja karyawan bagus serta masa kerja karyawan sudah cukup lama maka karyawan akan di naikan menjadi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain PKWT ada juga yang akan di angkat menjadi karyawan Syarat Kerja Umum Harian (SKU-H) dan juga Syarat Umum Kerja Bulanan (SKU-B). Ketiga jenis pengangkatan karyawan tersebut merupakan pengangkatan karyawan BHL menjadi karyawan tetap di perusahaan.

E. Pengelolaan Karyawan Baru Mengenai Kegiatan Panen Dan Pengangkutan

1. Karyawan Panen
 - a. Kemampuan

Tabel 5. 6 Kemampuan Karyawan Penen PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Inteval	Kategori	frekuensi (F)	Persentase
9,34-12	Setuju	21	100
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	0	0
Total		21	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa persentase kemampuan karyawan panen berada pada interval 9,34-12, yang berarti mayoritas karyawan panen setuju akan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan pemanenan.

Hal ini ditunjukkan dengan interval 9,34-12 kategori setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 21 orang menjawab setuju

b. Motivasi

Tabel 5. 7 Motivasi Karyawan Panen PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Inteval	Kategori	frekuensi (F)	Persentase
9,34-12	13 Setuju	21	100
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	0	0
Total		21	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.7 di atas menunjukkan bahwa persentase motivasi karyawan panen berada pada interval 9,34-12, yang berarti mayoritas motivasi karyawan panen melakukan pekerjaan ini untuk memperbaiki taraf kehidupannya.

Hal ini di tunjukan berdasarkan interval 9,34-12 kategori setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 21 orang menjawab setuju.

c. Upah

Tabel 5. 8 Upah Karyawan Panen PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Inteval	Kategori	frekuensi (F)	Persentase
9,34-12	13 Setuju	21	100
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	0	0
Total		21	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.8 di atas menunjukkan bahwa persentase kepuasan karyawan panen dengan upah yang diterima berada pada interval 9,34-12, yang berarti mayoritas karyawan panen merasa

bahwa upah yang diberikan oleh pihak Perusahaan sudah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan tidak merasa upah yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Hal ini di tunjukan berdasarkan interval 9,34-12 kategori setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 21 orang menjawab setuju.

d. Tingkat Pendidikan

Tabel 5. 9 Tingkat Pendidikan Karyawan Panen PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Inteval	Kategori	frekuensi (F)	Persentase
9,34-12	Setuju	0	0
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	21	100
Total		21	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.9 di atas menunjukkan bahwa persentase ke tidak setujuan karyawan panen dengan tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja sebagai pemanen yang di tunjukan pada interval 4-6,66, yang berarti mayoritas karyawan panen merasa bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh pada kegiatan pemanenan itu sendiri.

Hal ini di tunjukan berdasarkan interval 4-6,66 kategori tidak setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 21 orang menjawab tidak setuju.

2. Karyawan Pengangkutan

a. Kemampuan

Tabel 5. 10 Kemampuan Karyawan Pengangkutan PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Interval	Kategori	Frekuensi(f)	Persentase
9,34-12	Setuju	6	100
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	0	0
Total		6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.10 di atas menunjukkan bahwa persentase kemampuan karyawan pengangkutan berada pada interval 9,34-12, yang berarti mayoritas kemampuan karyawan panen sudah memenuhi kriteria dalam kegiatan pengangkutan.

Hal ini ditunjukkan dengan interval 9,34-12 kategori setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 6 orang menjawab setuju.

b. Motivasi

Tabel 5. 11 Motivasi Karyawan Pengangkutan PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Interval	Kategori	Frekuensi(f)	Persentase
9,34-12	Setuju	6	100
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	0	0
Total		6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.11 di atas menunjukkan bahwa persentase motivasi karyawan pengangkutan berada pada interval 9,34-12, yang berarti mayoritas motivasi karyawan pengangkutan melakukan pekerjaan ini untuk memperbaiki taraf kehidupannya.

Hal ini di tunjukan berdasarkan interval 9,34-12 kategori setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 6 orang menjawab setuju.

c. Upah

Tabel 5. 12 Upah Karyawan Pengangkutan PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Interval	Kategori	Frekuensi(f)	Persentase
9,34-12	Setuju	6	100
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	0	0
Total		6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.12 di atas menunjukan bahwa persentase kepuasan karyawan pengangkutan dengan upah yang diterima berada pada interval 9,34-12, yang berarti mayoritas karyawan pengangkutan merasa bahwa upah yang diberikan oleh pihak Perusahaan sudah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan tidak merasa upah yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Hal ini di tunjukan berdasarkan interval 9,34-12 kategori setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 6 orang menjawab setuju.

d. Tingkat Pendidikan

Tabel 5. 13 Tingkat Pendidikan Karyawan Pengangkutan PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Interval	Kategori	Frekuensi(f)	Persentase
9,34-12	Setuju	0	0
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	6	100
Total		6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.13 di atas menunjukkan bahwa persentase ke tidak setujuan karyawan pengangkutan dengan tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja sebagai karyawan pengangkutan yang di tunjukan pada interval 4-6,66, yang berarti mayoritas karyawan pengangkutan merasa bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh pada kegiatan pengangkutan itu sendiri.

Hal ini di tunjukan berdasarkan interval 4-6,66 kategori tidak setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 6 orang menjawab tidak setuju.

14 VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menghasilkan temuan-temuan berikut.:

- 1..Terdapat dua metode untuk melakukan rekrutmen karyawan; yang pertama adalah Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan yang kedua adalah rekrutmen tenaga lokal. Dan Untuk proses seleksi karyawan panen yang dilakukan dengan mengamati pengalaman kerja yang berawal dari karyawan perawatan selama 3 bulan sebagai percobaan atau langsung menjadi tenaga kerja panen tetapi masih menjadi tenaga pruning, sanitasi dan garuk piringan selama beberapa bulan, apabila sudah di anggap layak maka karyawan tersebut akan menjadi karyawan panen dan di beri ancak panen, sedangkan karyawan pengangkutan proses seleksi yang di lakukan adalah masa percobaan selama beberapa bulan sebagai pemuat untuk melihat apakah karyawan pengangkutan layak menjadi karyawan pengangkutan
2. Pengelolaan karyawan baru mengenai kemampuan, motivasi, dan upah berada dalam rentang 9,34-12, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan baru setuju dengan faktor-faktor tersebut dalam kaitannya dengan kinerja karyawan panen dan pengangkutan. Sementara itu, untuk tingkat pendidikan, karyawan tidak setuju bahwa pendidikan mempengaruhi kinerja mereka, dengan skor berada dalam rentang 4-6,66.

B. Saran

PT Cahaya Unggul Prima disarankan untuk melakukan kegiatan rekrutmen lebih terstruktur agar dapat mempermudah dalam menjangkau calon karyawan yang ada di daerah sekitar.

SKRIPSI_21288_SETELAH SEMHAS

ORIGINALITY REPORT

21 %

SIMILARITY INDEX

20 %

INTERNET SOURCES

8 %

PUBLICATIONS

6 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	2 %
2	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
3	sipeg.unj.ac.id Internet Source	1 %
4	www.scribd.com Internet Source	1 %
5	123dok.com Internet Source	1 %
6	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
7	www.stietrisnanegara.ac.id Internet Source	1 %
8	talenta.usu.ac.id Internet Source	1 %
9	adoc.pub Internet Source	1 %

10	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
11	www.scilit.net Internet Source	1 %
12	www.jurnal.unsyiah.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
14	docobook.com Internet Source	<1 %
15	eprints.instiperjogja.ac.id Internet Source	<1 %
16	id.123dok.com Internet Source	<1 %
17	media.neliti.com Internet Source	<1 %
18	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
19	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
20	docplayer.info Internet Source	<1 %
21	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	<1 %

22	es.scribd.com Internet Source	<1 %
23	journal.upy.ac.id Internet Source	<1 %
24	id.scribd.com Internet Source	<1 %
25	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
26	Adelina Velti Mokolensang, Lyndon Reindhart Jacob Pangemanan, Sherly Gladys Jocom. "ANALISIS KEUNTUNGAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP USAHA KULINER DI KECAMATAN KAUDITAN KABUPATEN MINAHASA UTARA (PROFIT ANALYSIS OF USING INFORMATION AND TECHNOLOGY ON CULINARY BUSINESS IN THE KAUDITAN SUB DISTRICT OF NORTH MINAHASA DISTRICT)", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2021 Publication	<1 %
27	www.infosawit.com Internet Source	<1 %
28	jim.unsyiah.ac.id Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %

30	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
31	politanisamarinda.ac.id Internet Source	<1 %
32	Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau Student Paper	<1 %
33	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.stikesdrsoebandi.ac.id Internet Source	<1 %
35	repository.uir.ac.id Internet Source	<1 %
36	jurnal.umpwr.ac.id Internet Source	<1 %
37	vdocuments.net Internet Source	<1 %
38	I Komang Suparte, Arifuddin Lamusa, M Fardal Pratama. "ANALISIS RESIKO USAHATANI KELAPA SAWIT DI DESA POLANTO JAYA KECAMATAN RIO PAKAVA KABUPATEN DONGGALA", Jurnal Pembangunan Agribisnis (Journal of Agribusiness Development), 2022 Publication	<1 %

- | | | |
|----|---|------|
| 39 | Indasari Indasari, Syamsul Bachri.
"PENGARUH SUASANA TOKO TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA MR.DAV COFFEE SHOP PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2021
Publication | <1 % |
| 40 | Siska Oktaviani, Hairunnissa Hairunnissa.
"ANALISIS PENERAPAN PEMBELAJARAN DARING PADA SISWA KELAS V SDN 009 SAMARINDA ULU", Taman Cendekia: Jurnal Pendidikan Ke-SD-an, 2020
Publication | <1 % |
| 41 | etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 42 | jurnal.harianregional.com
Internet Source | <1 % |
| 43 | lipsus.kompas.com
Internet Source | <1 % |
| 44 | repository.uhn.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 45 | repository.unibos.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 46 | Fusnika Fusnika, Debora Korining Tyas.
"MENUMBUHKAN KEMBALI BUDAYA KEE'RJA BANYAU SEBAGAI NILAI LUHUR MASYARAKAT | <1 % |

DESA SUNGAI DERAS KECAMATAN
KETUNGAU HILIR KABUPATEN SINTANG", VOX
EDUKASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 2018

Publication

47

Gita Mulyasari, Elisa Wildayana, M. Yamin.
"KELAYAKAN PERLUASAN AREAL KEBUN
KELAPA SAWIT 1000 HEKTAR (PENANAMAN
BARU) DI PT BIO NUSANTARA TEKNOLOGI",
Jurnal AGRISEP, 2006

Publication

<1 %

48

journal.uwks.ac.id

Internet Source

<1 %

49

pdfslide.net

Internet Source

<1 %

50

repo.darmajaya.ac.id

Internet Source

<1 %

51

www.academia.edu

Internet Source

<1 %

52

www.idx.co.id

Internet Source

<1 %

53

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Surakarta

Student Paper

<1 %

54

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

<1 %

fitrurnovitasarii.wordpress.com

55

Internet Source

<1 %

56

jonpurba.wordpress.com

Internet Source

<1 %

57

repository.ipb.ac.id:8080

Internet Source

<1 %

58

repository.its.ac.id

Internet Source

<1 %

59

repository.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

60

www.josefdevigadidjou.com

Internet Source

<1 %

61

www.jurnal-umbuton.ac.id

Internet Source

<1 %

62

Muhammad Sapruwan. "PENERAPAN METODE WEIGHTED PRODUCT DALAM PROSES SELEKSI CALON KARYAWAN DI PERUSAHAAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT", EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 2020

Publication

<1 %

63

repo.unand.ac.id

Internet Source

<1 %

64

zagrix.blogspot.com

Internet Source

<1 %

65 jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

66 repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

67 shelmi.wordpress.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On