

STUDI KOMPARATIF PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. ANEKA INTI PERSADA KABUPATEN SIAK, RIAU

Kevin Simanjuntak*), Arum Ambarsari, Fahmi Wirya Marta Kifli

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta, Indonesia

Email korespondensi: kevin simanjuntakipa1@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat produktivitas karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, perbedaan produktivitas antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di perkebunan kelapa sawit. Metode dasar yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Metode penentuan lokasi yang digunakan adalah metode *purposive sampling* dilaksanakan di divisi III, Kebun Teluk Siak Estate, PT. Aneka Inti Persada, Kabupaten Siak, Provinsi Riau pada bulan Maret-April 2023. Metode dalam penentuan sampel menggunakan metode *snowball sampling* sebanyak 30 responden karyawan yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Dari hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa pendidikan memiliki berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan usia, jumlah tanggungan keluarga, dan lama bekerja tidak berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas karyawan. Faktor yang menghambat dalam produktivitas karyawan adalah basis panen yang besar, basis janjang yang banyak, premi panen kecil, topografi perbukitan dan tidak adanya *extra feeding* bagi karyawan yang memakan bahan kimia.

Kata Kunci: Produktivitas karyawan, karyawan tetap, karyawan tidak tetap.

PENDAHULUAN

Perkebunan kelapa sawit adalah tindakan menanam tanaman kelapa sawit di lahan atau lingkungan lain yang sesuai, mengusahakan dan memasarkan produk yang dihasilkan tanaman tersebut dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, modal dan manajemen untuk menciptakan kesejahteraan bagi pengelola perkebunan dan masyarakat. (Widodo dan Mahagiyani, 2022).

Karyawan perusahaan harus mempunyai produktivitas yang baik sehingga dapat membantu perusahaan menggapai tujuannya. Namun untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas terkadang memerlukan dana yang cukup besar. Setiap perusahaan tentunya menginginkan efisiensi biaya dalam proses operasionalnya, namun tetap memperoleh laba operasional yang tinggi. Oleh karena itu, untuk meminimalkan biaya dan risiko, salah satu cara yang saat ini

banyak digunakan oleh beberapa perusahaan adalah dengan menggunakan kontrak. Banyak perusahaan yang mempertimbangkan sistem kerja kontrak ini untuk efisiensi waktu, tenaga dan sumber daya ketika merekrut karyawan. Hampir semua jenis perusahaan kini telah menganut sistem kerja kontrak, salah satunya sektor perkebunan kelapa sawit

Dalam suatu perusahaan perkebunan kelapa sawit akan tampak bentuk status yang membedakan sumberdaya manusia yang bekerja, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak). Karyawan tetap adalah karyawan yang bekerja secara penuh (*Full time*) serta menerima dan mendapat gaji dalam jumlah yang teratur serta tidak memiliki batas jangka waktu. Sedang karyawan tidak tetap (kontrak) adalah karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak untuk waktu tertentu yang terbatas.

Begitu pula dengan PT. Aneka Inti Persada adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang didirikan pada tahun 1988 dengan nama PT. Aneka Inti Persada merupakan anak perusahaan Minamas Plantation dengan luas kurang lebih 3321,20 hektar yang terletak di Desa Tualang Timur, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Teluk Siak Estate merupakan salah satu divisi perkebunan yang dikelola oleh PT Aneka Inti Persada. Selain itu, PT Aneka Inti Persada memiliki tiga perkebunan dan satu unit pabrik kelapa sawit, yaitu Aneka Persada Estate (APE), Pinang Sebatang Estate (PSE), Teluk Siak Estate (TSE) dan Pabrik Teluk Siak (TSF). Luas total Teluk Siak Estate adalah 3321,20 ha. Luas perkebunannya 2.816,23 ha. Dengan luasan kebun yang dimiliki, PT. Aneka Inti Persada merekrut karyawan tetap dan karyawan kontrak untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki perbedaan khususnya dari segi gaji. Banyak faktor yang memengaruhi perbedaan gaji tersebut. Demikian pula produktivitas dari setiap karyawan juga akan berbeda. Oleh karena itu, pengetahuan tentang bagaimana produktivitas tenaga kerja tercipta diperlukan agar perusahaan dapat menentukan pekerja mana yang menerima insentif ketika produktivitas kerjanya baik, dan membandingkan bagaimana pekerja menerapkan kebijakan sehingga mereka dapat lebih berhati-hati untuk menghindari dampak produktivitas tenaga kerja. Kegagalan masih kecil. Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu faktor apa saja yang mendukung produktivitas karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, faktor apa saja yang menghambat produktivitas karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, dan apakah terdapat perbedaan produktivitas antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang pendukung produktivitas karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, faktor-faktor yang penghambat produktivitas karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, serta untuk mengetahui perbedaan produktivitas antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi

positivisme, yaitu meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan informasi melalui alat penelitian, menganalisis data kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang diberikan.

Metode penentuan Lokasi ini ditentukan secara sengaja atau dengan sengaja, artinya lokasi lokasi penelitian ditentukan berdasarkan pertimbangan tertentu dan disesuaikan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Contoh dalam penelitian ini Pengambilan sampel dalam penelitian ini memakai metode *snowball sampling* dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Peneliti mengumpulkan informasi dari beberapa sampel yang dapat ditemukan peneliti, kemudian meminta individu dalam sampel tersebut untuk memberitahukan lokasi anggota lain yang tidak dapat ditemukan peneliti. (Hayati, 2023).

Uji regresi linier berganda dan uji dua mean digunakan dalam analisis data penelitian ini. Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis variabel independen yang menggunakan lebih dari satu variabel yang mempengaruhi variabel dependen, sedangkan uji dua rerata dipakai untuk mengetahui adakah perbedaan variasi dari dua kelompok data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pemnelitian terhadap syandar operasional prosedur (SOP) panen tandan buah segar (TBS) di divisi III, Kebun Teluk Siak Estate, PT. Aneka Inti Persada sehingga dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. SOP Panen TBS

No.	SOP Panen TBS
1.	Membrondol minimal 10 di piringan.
2.	Menurunkan pelepah yang seharusnya diturunkan.
3.	Potong pelepah mepet.
4.	Menyusun TBS dengan rapi di TPH dengan format 5-5.
5.	Tangkai TBS dipotong < 2,5 cm
6.	Menulis nomor atau tanda dipangkal tangkai TBS

Sumber: Data sekunder 2023

SOP panen TBS di PT. Aneka Inti Persada Kebun teluk Siak Estate yaitu buah matang yang dapat dipanen harus yang membrondol 10 atau lebih dipiringan, karyawan panen wajib memotong tangkal TBS berbentuk V supaya minyak TBS tidak berkurang, menyusun TBS di tempat penampungan hasil (TPH) dengan rapi dengan format 5 buah kesamping dan 5 buah kebawah agar mandor lebih mudah untuk menghitung hasil TBS, menurunkan pelepah yang seharusnya diturunkan dengan tujuan memudahkan panen berikutnya dan pohon sawit terlihat rapih, dan yang

terakhir menuliskan nomor atau tanda dengan tujuan memudahkan mandor mengetahui siapa pemilik hasil TBS tersebut.

Tabel 2. Basis tugas karyawan panen

Tahun tanam	Norma (Ha/HK)	BJR (Kg)	Basis (Jjg)	Basis (Kg)	Basis/bulan (Kg)
1999	3	20	75	1500	39000
2016	3	8	125	1000	26000

Sumber: Data sekunder 2023

Basis tugas TBS pada PT. Aneka Inti Persada Kebun Teluk Siak Estate (TSE) pada tahun tanam 1999 sebesar 1500 Kg/hari atau berat janjang rata-rata (BJR) dikali jumlah janjang hasilnya. Sedangkan untuk tanaman dengan tahun tanam 2016 memiliki BJR 8 kg, basis minimal 125 janjang atau basis minimal 1000 kg.

Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat produktivitas karyawan

Faktor yang mendukung karyawan di divisi III, Kebun Teluk Siak Estate, PT. Aneka Inti Persada:

- Bonus tahunan yang besar. Jumlah nominal bonus tahunan yang diberikan adalah gaji 3 bulan sebelumnya di kali 3.
- Fasilitas yang cukup lengkap. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan cukup lengkap seperti, klinik kesehatan, perumahan permanen dan semi permanen, listrik, air, rumah ibadah, lapangan olahraga (lapangan sepakbola, lapangan volly), tempat penitipan anak (balita) untuk karyawan, bus sekolah antar jemput.
- Sulitnya mencari pekerjaan tetap. Sulitnya mencari pekerjaan menjadi faktor pendukung bagi karyawan untuk bekerja secara menetap di perusahaan tersebut.

Faktor yang mendukung karyawan di divisi III, Kebun Teluk Siak Estate, PT. Aneka Inti Persada:

- Basis kg panen yang besar. Pada pemanen kelompok tanaman dengan tahun tanam 1999, tinggi tanaman telah mencapai sekitar 15 meter, dan tanaman yang sudah kurang produktif, namun basis panen yang diterapkan tetap tinggi.
- Basis janjang yang banyak. Pada pemanen dengan kelompok tanaman dengan tahun 2016, basis panen dinilai terlalu banyak untuk tanaman yang berusia 8 tahun, sehingga ada beberapa karyawan yang tidak mendapat basis panen.
- Premi panen kecil. Premi panen yang diberikan oleh perusahaan adalah Rp. 100/kg.
- Topografi perbukitan, sehingga menyulitkan karyawan panen untuk berpindah dari satu tempat ke tempat lainnya, dan menyulitkan pemanen dalam mengeluarkan TBS dari dalam anjak.
- Tidak terdapat adanya *extra feeding* untuk karyawan yang memakai bahan kimia.

Identitas reponden

Identitas responden merupakan informasi yang diperoleh dari 30 responden dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan penulis yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jam kerja dan pendapatan pekerjaan.

Tabel 3. Identitas reponden

Keterangan	Satuan	Panen		Rawat		Rata-rata
		Tetap	Tidak Tetap	Tetap	Tidak tetap	
Usia	Tahun	32	30	41	33	34
Pendidikan	Tahun	9	9	6	6	6
Jumlah tanggungan	Jiwa	4	3	3	2	3
Lama bekerja	Tahun	9	2	17	2	8

Sumber: Data primer 2023

- Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, *range* usia dari karyawan tetap dan karyawan tetap adalah 30-41 tahun. Perusahaan masih dapat untuk meningkatkan produktivitas karyawan karena rata-rata usia dari karyawan adalah 34 tahun.
- Terdapat perbedaan rata-rata pendidikan dari karyawan panen adalah SMA, dan rata-rata pendidikan dari karyawan rawat adalah SMP. Hal ini disebabkan karena pada saat masih tinggal di kampung halaman, lokasi sekolah yang cukup jauh (terkendala oleh jarak), ketidak mampuan orang tua untuk membiayai sekolah mereka (terkendala oleh uang), sehingga mereka secara tidak langsung harus ikut membantu orang tua bekerja dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga.
- Terdapat perbedaan jumlah tanggungan keluarga dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap mempunyai jumlah tanggungan lebih banyak dibandingkan karyawan tidak tetap. Hal ini disebabkan karena karyawan tetap telah memiliki gaji tetap setiap bulan, dan jumlahnya lebih banyak. Sedangkan karyawan tidak tetap memiliki gaji namun tidak tetap dan dapat diberhentikan kapan saja. Terdapat perbedaan lama bekerja atau pengalaman bekerja pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak tetap sedang dalam masa percobaan untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Masa percobaan ini berlangsung selama 3 tahun kemudian di tahun ke-3 akan diumumkan layak atau tidak layak diangkat menjadi karyawan tetap.

Tabel 4. Data pendapatan karyawan/3 bulan

Keterangan	Satuan	Panen		Rawat		Rata-rata
		Tetap	Tidak Tetap	Tetap	Tidak tetap	
Pendapatan	Rupiah	5.516.143	4.976.143	4.477.857	4.683.571	4.913.429

Sumber: Data primer 2023

Dari tabel 4 terlihat bahwa semakin banyak jumlah tanggungan maka semakin besar pula keinginan para pemanen untuk dapat menghasilkan output yang lebih banyak. Tabel 4 menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai tanggungan lebih banyak akan lebih produktif dibandingkan dengan pemanen yang memiliki tanggungan lebih sedikit, sedangkan karyawan dengan 4-6 tanggungan tahun 2023. dengan jumlah pekerja 11 orang dan frekuensi 88,76 pada masa kerja Desember-Februari 2011 dapat menghasilkan output yang lebih tinggi yaitu 1765,42 kg/HK per karyawan.

Hasil Analisis Data

Data hasil pelaksanaan yang telah terlaksana di divisi III, Kebun teluk Siak Estate, PT. Aneka Inti Persada, peneliti menyusun data yang diperoleh dari survei dalam sebuah tabel, kemudian melakukan uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan: umur, pendidikan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Analisis regresi linier digunakan untuk menguji hipotesis Program statistik IBM SPSS digunakan dalam pengolahan bahan penelitian untuk menguji usia, pendidikan dan jumlah tanggungan, dan lama bekerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 5. Hasil koefisien determinasi

Model	R	R square	R square yang disesuaikan	Standar eror dari perkiraan
1	0,692 ^a	0,479	0,281	812963,491

Sumber: Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5 Nilai *R-squared* tersebut sebesar 0,359. Artinya variabel umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga dan jam kerja dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja 47,9% sedangkan 52,1% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	F hitung	Signifikan
Regresi	2,415	0,05

Sumber: Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai signifikan $f = 0,05$ dan ini menunjukkan nilai signifikansi $f = 0,05$ dan nilai f hitung sebesar $2,41 < f$ tabel $2,743$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen atau sebaliknya. Artinya variabel usia, pendidikan, jumlah tanggungan keluarga dan lama bekerja karyawan secara serempak berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 1. Hasil uji t

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikan
Konstan	3.972.564,731	4,383	0,000
Usia	-23.522,67	-0,862	0,389
Pendidikan*	482.415,87	2,189	0,040
Jumlah tanggungan	-34.746,67	-0,226	0,824
Lama bekerja	9.832,798	0,194	0,848
Status karyawan	-183.804,185	-0,260	0,789
Jenis pekerjaan	363.398,246	0,844	0,408
Status asal	731.184,849	1,689	0,106
Topografi	593.374,88	1,757	0,093

Sumber: Analisis Data Primer 2023

Catatan = (*) variabel yang berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil dari tabel 5.7 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2^* + b_3X_3 + b_4X_4 + D_1$$

$$Y = 3.972.564,731 - 23.522,67 X \text{ usia} + 482.415,87 X \text{ pendidikan}^* - 34.746,67 X \text{ jumlah tanggungan keluarga} - 9.832,798 X \text{ lama bekerja} - 183.804,185 D \text{ status karyawan} + 363.398,246 D \text{ jenis pekerjaan} + 731.184,849 D \text{ status asal} + 593.374,88 D \text{ topografi kerja}.$$

Pengujian dua rerata

Hasil analisis uji dua *mean* menunjukkan tidak terdapat perbedaan produktivitas karyawan tetap dan pekerja tidak tetap ditunjukkan dengan t hitung sebesar 1,181 < t tabel 2,048 pada taraf nyata α 5%, derajat kebebasan 28.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan terkait penelitian ini yaitu faktor yang mendukung produktivitas karyawan adalah tingkat pendidikan karyawan dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, faktor yang menghambat produktivitas karyawan adalah basis kg panen yang besar, basis janjang yang banyak, premi panen kecil, topografi perbukitan, tidak terdapat *extra feeding* untuk karyawan yang memakai bahan kimia, tidak ada perbedaan produktivitas karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. 2009. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. cetakan kedua. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hayati. 2023. 10 Macam Teknik Pengambilan Sampel dan Contohnya. PenelitianIlmiah.com. <https://penelitianilmiah.com/teknik-pengambilan-sampel/>.
- Herawati, R. 2010. *Karyawan Kotrak dan Outsourcing*. Bandung: Yayasan Akatiga. (2010:1)
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wahyudi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Widodo A dan Mahagiyani. 2022. "Analisis Kebangkrutan dan Mirigasi Risiko Pada Perusahaan Perkebunan." *Jurnal pengelolaan Perkebunan (JPP)* |Vol 3(1): 25–35.
- Yani. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.