

# 23160

*by* turnitin turnitin

---

**Submission date:** 23-Mar-2024 09:27PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2328625236

**File name:** 23160\_LEONARD\_NABABAN\_JOM.docx (144.44K)

**Word count:** 2474

**Character count:** 15577

## UPAYA MENGURANGI *TURN OVER* TENAGA PANEN DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT MELALUI PERBAIKAN FASILITAS DAN KETERAMPILAN

Leonard Agustinus Adhiguna Nababan, Nuraeni Dwi Dharmawati,  
Rengga Arnalis Renjani

Agromekateknologi/Teknik Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, INSTIPER  
Yogyakarta

Email Korespondensi: leonardnababan461@gmail.com

### ABSTRAK

Sektor perkebunan Kelapa sawit saat ini merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia, industri kelapa sawit di Indonesia telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 16 juta tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini bertujuan untuk menghitung jumlah kebutuhan tenaga panen di kebun agar rotasi panen dapat berjalan dengan tepat waktu, Upaya perbaikan fasilitas untuk meningkatkan kebetahan sehingga akan mengurangi *turn over* karyawan dan mengkaji upaya peningkatan keterampilan pemanen agar skill tenaga kerja pemanen yang baru meningkat sehingga output akan mengalami kenaikan perlunya mengetahui gambaran dan pengaruh standar fasilitas yang harus disediakan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi kebetahan Tenaga kerja baru di suatu Perkebunan Kelapa Sawit sehingga *Skill* pekerja yang awalnya belum tahu cara memanen kelapa sawit dapat menjadi mahir seiring berjalannya waktu. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari Bulan Januari sampai dengan Agustus 2023. Penelitian ini menggunakan metode sensus, survey dan kuisioner kepada 36 karyawan baru yang berasal dari daerah NTT dan Pulau Jawa. Sehubungan dengan bertambah nya tenaga kerja yang memiliki *Skill* tentu nya akan berbanding lurus dengan pencapaian Produktivitas kelapa sawit tersebut. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Tindakan social yang dikemukakan oleh Max Weber. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipenya penelitian deskriptif. Pemilihan informan melalui Teknik purposive sampling, informan dalam penelitian ini adalah 36 orang. Jenis data primer yang di dapat berupa data kuisioner yang diperoleh dari responden yaitu karyawan baru dan jenis data sekunder berupa data karyawan, jumlah karyawan serta upah karyawan.

**Kata Kunci:** Kebetahan, tenaga kerja baru, skill

### PENDAHULUAN

Produksi adalah tujuan akhir dari awal sampai akhir kegiatan teknis budidaya bisnis kelapa sawit. Hasil Produksi yang baik sangat tergantung pada Tindakan teknis agronomi dilapangan serta ketersediaan peralatan, perlengkapan untuk kegiatan pemanenan dan bagaimana cara panen yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas produksi. Pada saat kegiatan panen berlangsung serta transportasi pengangkutan hasil panen, asam lemak bebas (ALB) dapat meningkat

dengan signifikan karena terdapat goresan-goresan pada tandan yang dikarenakan benturan mekanis sehingga semakin cepatnya proses hidrolisis disertai dengan naiknya proses oksidasi (Pahan, 2006).

Kegiatan pemanen kelapa sawit terdiri dari pekerjaan pemotongan tandan buah segar (TBS), mengutip butiran brondolan, serta mengangkut dari dalam kebun ke tempat pengumpulan hasil (TPH) hingga pengiriman ke pabrik. Tandan buah segar yang dipanen dapat dikirim ke Pabrik dengan beberapa pilihan dengan menggunakan Dump Truk, traktor ataupun lori. Janjang Panen dan butiran brondolan dikirim ke PKS dengan batas waktu maksimal paling lambat selama 24 jam setelah kegiatan panen dilakukan.

Pengembangan sektor perkebunan kelapa sawit saat ini adalah tempat untuk menyediakan lokasi pekerjaan yang cukup luas dan sebagai tempat untuk perbaikan ekonomi petani (Afifudin, S., 2007). Bisnis Kelapa sawit sebagai salah satu komoditas yang mempunyai peranan besar sebagai pendapatan daerah, serta produk domestik bruto dan peningkatan ekonomi Masyarakat.

Belum adanya manajemen klasifikasi panen kelapa sawit yang didasarkan umur tenaga kerja panen, Kondisi lahan topografi kelapa sawit dari berbagai jenis yaitu, datar, bergelombang dan sangat miring. Pada kondisi yang berbukit kondisi tersebut sangat berat untuk pemanen untuk melakukan aktivitas panen disebabkan kondisi tanah yang cenderung lemah dan terdapatnya tanjakan dan turunan. Tenaga kerja panen harus dapat melakukan panen sesuai dengan kondisi lahan topografi, kesulitan areal memiliki tingkat sangat berpengaruh dengan tingkat losses produksi. Cara teknis kegiatan panen antara tanaman kelapa sawit yang berbeda ketinggian memiliki tingkat kesusahan yang berbeda juga dalam proses pemanenannya. Tinggi pohon 2-5 meter cenderung lebih mudah dilakukan panen dan peralatan tidak seberat dibandingkan dengan panen pada pohon yang memiliki tinggi lebih dari 5 meter. Kelelahan-kelelahan pekerja panen akan meningkat pada saat panen di lakukan pada pohon yang tinggi serta areal yang terlalu miring (Mentari & Umi, 2012).

Luas kebun, jenis pekerjaan, topografi dan iklim, teknologi, komposisi/umur tanaman merupakan faktor untuk perhitungan kebutuhan pekerja di perkebunan kelapa sawit. Untuk itu manajemen tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit harus memperhatikan fungsi-fungsi manajemen yaitu rencana kerja, pembagian jenis kerja, pelaksanaan, dan pengawasan kerja sangat penting untuk dilakukan agar terlaksananya pekerjaan dengan baik.

Menyikapi kebutuhan tenaga panen tersebut, perusahaan harus mencari peluang-peluang untuk melakukan rekrut tenaga pemanen baik dari lokal seputaran kebun ataupun dari luar daerah baik yang sudah memiliki skill ataupun non skill agar ketersediaan tenaga panen tetap terjaga dan panen tanda buah segar dapat dilakukan sesuai dengan rotasi.

Kebetahan memiliki arti apabila kondisi psikologis manusia memiliki rasa nyaman dan senang di tempat tersebut sehingga ingin untuk tinggal dalam waktu yang lama pada tempat itu (Rachman & Kusuma, 2014). Kebetahan dimana perbuatan sebagai pencerminan dari kondisi psikologis penghuni, karena sudah merasa senang disuatu tempat yang dicerminkan melalui lama tinggal, rencana penghunian, dan kepuasan

penghunian. Dapat disimpulkan bahwa kebetahan orang tersebut di suatu tempat tercemin dari kondisi psikologis seseorang karena merasa nyaman, senang, dan puas dengan segala fasilitas yang ada sehingga tanpa tidak disadari dapat menghabiskan waktu yang lama di suatu tempat tersebut.

Aktivitas panen adalah merupakan kegiatan yang dimulai dari pemotongan tandan buah segar dari pokok kelapa sawit sampai pengiriman tandan buah segar sampai ke pabrik (PPKS, 2006). Kegiatan panen ini membutuhkan skill khusus agar produk yang di hasilkan memiliki kualitas. Pekerja panen merupakan titik poin penting penting pada subsektor perkebunan kelapa sawit disamping faktor produksi tanah, modal atau uang dan manajemen. Sementara itu, kurangnya keterampilan dan keterbatasan lapangan pekerjaan menyebabkan penawaran pekerja di Indonesia relative tidak terbatas, jika kita sandingkan dengan faktor produksi lainnya.

Efektivitas dan efisiensi dapat dicapai apabila tujuan produktifitas perusahaan yang diharapkan dapat tercapai. Peranan kegiatan panen ini merupakan tujuan penting dalam bisnis perkebunan kelapa sawit, peranan hasil pekerja panen terhadap produksi TBS sangat memiliki dampak utama hal ini didasari bahwa tenaga kerja panen merupakan salah satu unsur penentu produksi dalam perkebunan kelapa sawit.

#### **RUMUSAN MASALAH**

1. Kebutuhan tenaga panen saat ini hampir dibutuhkan oleh perusahaan negeri ataupun swasta.
2. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan menjadi faktor untuk meningkatkan kebetahan tenaga kerja.
3. Perlunya pembelajaran keterampilan tenaga kerja panen baru yang belum memiliki pengalaman/*non skill* menjadi terampil/*skill*.

#### **TUJUAN MASALAH**

1. Pemenuhan kebutuhan tenaga panen di kebun agar rotasi panen dapat berjalan dengan tepat waktu.
2. Upaya perbaikan fasilitas untuk meningkatkan kebetahan sehingga mengurangi *turn over* karyawan.
3. Meningkatkan keterampilan pemanen agar *skill* tenaga baru meningkat sehingga output mengalami kenaikan.

#### **METODE PENELITIAN**

##### **1. Waktu dan lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di bulan Januari-Agustus 2023. Proses Penelitian dilakukan di PT Buana Hijau Abadi Estate Utara, Desa Pampang Dua, Kecamatan. Ketungau Hilir, Kabupaten.Sintang, Provinsi. Kalimantan Barat.

## **2. Alat dan Bahan Penelitian**

Pengambilan kuisisioner dilakukan kepada 36 orang karyawan baru yang 1 bulan berada di kebun dan karyawan tersebut memberikan penilaian terkait fasilitas dan alat transportasi karyawan kelapangan yang saat itu tersedia di kebun.

## **3. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui fasilitas apa saja yang harus dimiliki dan disediakan oleh perusahaan kepada tenaga kerja baru agar karyawan tersebut tahan/betah sehingga pekerja akan meningkat.

## **4. Pelaksanaan Penelitian**

a. Mengumpulkan data-data jumlah tenaga panen yang keluar masuk. Lokasi pengumpulan data-data tenaga kerja PT. Buana Hijau Abadi kebun ini ialah diruangan kantor bagian personalia.

b. Mengumpulkan kuisisioner dari tenaga kerja baru.

Mengumpulkan data-data kuisisioner yang sudah diberikan kepada pemanen.

c. Mengumpulkan payroll tenaga kerja.

Untuk mendapat data penghasilan yang paling tinggi dan rendah antar pekerja sehingga bisa dapat dikategorikan atau dikelompokkan tenaga yang perlu dilakukan pelatihan untuk peningkatan *skill*.

## **5. Analisis Data**

Pengambilan data untuk penelitian ini meliputi data jumlah tenaga kerja yang masuk dan yang keluar atau berhenti, agar mengetahui berapa lama pekerja-pekerja yang baru bergabung bertahan di kebun tersebut sampai pekerja tersebut berhenti, dan menganalisa secara penghasilan yang di terima pekerja tersebut selama bekerja yang berhubungan dengan *skill* pekerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Ketersediaan tenaga pemanen merupakan faktor yang sangat penting apabila tanaman kelapa sawit sudah memasuki kategory tanaman sudah menghasilkan. Di Estate Utara dengan luas areal panen 5,498 Ha dengan kebutuhan tenaga panen sebanyak 254 orang, sedangkan tenaga panen yang tersedia sejumlah 162 orang mengalami kekurangan sebanyak 92 orang. Kekurangan tenaga kerja panen ini secara tidak langsung berdampak tidak tercapainya rotasi panen sehingga perlu di lakukan evaluasi team kebun terkait permasalahan untuk pemenuhan tenaga kerja yang ada.

Untuk menganalisa dan mengatasi Turn over yang terjadi ini diambil sampling data berupa kuisisioner terhadap 36 orang karyawan baru yang ada di kebun Estate

Utara untuk mengetahui dan memahami hal-hal apa yang perlu dilakukan peningkatan dan perbaikan agar kedepannya karyawan semakin betah dan keluar masuknya karyawan dapat teratasi.

Tabel 1. Hasil kuisioner karyawan

NO	PERTANYAAN	Skor										TOTAL	
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10
<b>Infrastruktur</b>													
1	1 Perumahan yang di tempati	3	3	1	2	5	2	5	7	4	1	3	36
	2 Fasilitas air tersedia dan mengalir	17	1			1	6	8	3				36
	3 Fasilitas penerangan	3		5	3	1	1	2	2	1	1	17	36
<b>Persiapan Kerja</b>													
2	1 Alat kerja disediakan oleh perusahaan					1	1	4	9	4	5	12	36
	2 Tersedianya Angkutan antar jemput karyawan (AJK)	23			6	3	2		1			1	36
<b>Kebijakan Perusahaan</b>													
3	1 Penempatan kerja saya sesuai dengan keterampilan dan harapan saya	1	1	1	5	3	9	2	4	8	1	1	36
	2 Target kerja saya tidak menemui kesulitan dalam mencapainya	2	1	1	2	4	8	11	3	1	1	2	36
<b>Kompensasi</b>													
4	1 Gaji/penghasilan yang saya terima mencukupi kebutuhan saya	1	3	3	1	6	3	4	7	8			36
	2 Pelayanan fasilitas kesehatan di lingkungan kerja	18	2	2	1	3	5		1	3	1		36
<b>Lingkungan kerja</b>													
5	1 Supervisor/mandor/Atasan memberikan arahan yang jelas	1	1						4	7	5	18	36
	2 Lingkungan kerja yang nyaman			3	2	3	1	3	3	6	11	4	36
6	Secara umum seberapa puasah anda bekerja di perusahaan ini			2	3	2	6	7	7	8		1	36
7	Seberapa besar anda akan merekomendasikan rekan-rekan anda untuk bekerja di perusahaan ini			2	1	8	6	2	10	6		1	36
<b>GRAND TOTAL</b>		69	12	20	26	40	50	48	61	56	26	60	468

Nilai	Kategori
0-5	Kurang
6-7	Cukup
8-10	Baik

Tabel 1, menunjukkan bahwa untuk urutan prioritas untuk dilakukan perbaikan yang pertama pada transportasi antar jemput karyawan sebanyak 34 orang memilih dari 36 orang sample (94%), yang kedua terletak pada Perbaikan Fasilitas Kesehatan 31 orang memilih dari 36 orang sample (86%), yang ketiga pada Fasilitas air tersedia dan mengalir dengan 25 orang memilih dari 36 orang sample (70%), dan yang keempat Perbaikan perumahan karyawan 16 orang memilih dari 36 orang sampel (44%).

Pada kondisi sebelumnya tidak tersedianya angkutan khusus untuk melayani antar jemput karyawan sehingga jam keberangkatan dan pulang karyawan tidak teratur apabila tidak adanya antar jemput karyawan harus berjalan kaki ke lokasi kerja. Hal ini menyebabkan karyawan kelelahan sebelum dan sesudah bekerja sehingga sangat berpengaruh pada hasil pekerja.

Perbaikan terhadap fasilitas kesehatan pertama dilakukan dengan mencatat pengeluaran obat-obatan yang sering digunakan untuk sakit yang diderita oleh karyawan seperti sakit demam, pusing, kulit dan gatal-gatal dan menghitung obat-

obatan untuk kebutuhan selama 3 bulan dan melakukan pendataan dengan baik untuk obat yang masuk dan keluar.

Fasilitas kesehatan dan tenaga kesehatan yang dipenuhi oleh perusahaan sangat mendapatkan respon yang baik dari para karyawan karena menumbuhkan rasa aman untuk terjaganya kesehatan diri sendiri dan keluarganya hal ini tentunya akan membuat karyawan tersebut akan merasa aman untuk tinggal dan bekerja di lingkungan perkebunan.

Pemasangan dan instalasi mesin air ini telah selesai dilakukan dan pada kondisi air saat ini sudah mengalir kedalam perumahan karyawan, sehingga untuk kedepanya perlunya di lakukan monitoring pengecekan instalasi dan mesin pompa air agar cepat dilakukan perbaikan apabila ditemui kendala dilapangan.

Estate Utara memiliki 10 lokasi bangunan perumahan yang terdiri dari perumahan dengan jenis G10, G6, G5 dengan jumlah 28 unit dan jumlah pintu sebanyak 260 Unit semi permanen. Perlunya dilakukan rehab perumahan di Estate utara dikarenakan tahun pembuatan rumah yang sudah cukup lama yakni tahun 2012 sehingga ada diberapa bagian perumahan yang sudah rusak dan hal ini sangat mengganggu kebetahan karyawan yang menghuni rumah tersebut sehingga perlu adanya perbaikan atau peremajaan perumahan yang sudah mulai rusak oleh perusahaan agar karyawan tetap dapat tinggal dan betah di rumah tersebut

Progress perbaikan dari hasil kuisisioner karyawan tersebut dilakukan oleh team kebun dimulai bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023 dan semua perbaikan telah selesai dilakukan dari jadwal yang sudah dibuat.

Perlunya dilakukan training kepada pemanen-pemanen baru yang sebelumnya belum mengetahui cara panen kelapa sawit, meningkatnya kemampuan karyawan akan berbanding lurus dengan kompensasi yang akan di terima untuk pekerja tersebut. Untuk pemenuhan tenaga panen di Estate Utara kebun melakukan rekrut karyawan dari luar pulau seperti Flores, Lombok, dan pula Jawa, yang harapannya tenaga kerja yang baru ini nantinya betah dan paham dengan budaya kebun maka dari itu perlunya diberikan pelatihan bagaimana cara teknis panen kelapa sawit.

Tabel 2. Data Keluar Masuk karyawan kategori Skill dan Non Skill

TK	Kategori	Jan-23	Feb-23	Mar-23	Apr-23	Mei-23	Jun-23	Jul-23	Agu-23	Total
In	Skill		3	12	3	9	10	30		67
	Non Skill	6	14	23	1	1	12	48	6	111
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>78</b>	<b>6</b>	<b>178</b>
Out	Skill	0	0	0	0	2	8	4	0	14
	Non Skill		6	20	7	4	5	1	1	44
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>58</b>
Balance	Skill	0	3	15	18	25	27	53	53	53
	Non Skill	6	14	17	11	8	15	62	67	67
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>42</b>	<b>115</b>	<b>120</b>	<b>120</b>

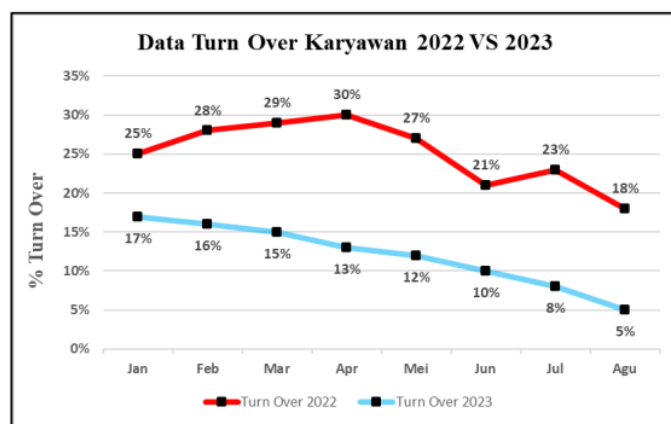
Sumber. Data *Tum Over* karyawan 2023

Tabel 2, merupakan monitoring keluar masuk karyawan dengan kategori memiliki Skill atau Non Skill dari data tersebut 44 orang karyawan yang keluar dikarenakan tidak memiliki keterampilan dalam pekerjaan panen kelapa sawit sedangkan 14 orang yang memiliki skill yang berhenti bekerja. Hal ini tentunya menjadi evaluasi bagi perusahaan untuk bagaimana cara melatih keterampilan pemanen agar semakin betah di kebun dengan memiliki penghasilan yang baik. Pelatihan diberikan kepada pemanen yang belum memiliki pengalaman dengan menempatkan 1 orang mentor pemanen yang sudah memiliki skill untuk melatih pekerja yang belum memiliki skill selama dalam waktu 1 bulan.

Pelatihan karyawan baru yang belum memiliki keterampilan panen atau *non skill* langsung dimonitor Estate manager agar program pelatihan yang diberikan dapat bermanfaat dan dijalankan sungguh-sungguh dan program pelatihan. Pada kondisi sebelumnya belum termonitornya data karyawan yang sudah memiliki *Skill* atau *non skill* sehingga karyawan yang baru dan tidak memiliki *Skill* cenderung bertahan kurang dari 2 bulan

Evaluasi pelatihan dilakukan setiap minggu agar dapat dijadikan tolak ukur sejauh mana program yang dijalankan ini berhasil sehingga keterampilan karyawan dalam pekerjaan dapat meningkat setiap minggunya.

Setelah dilakukan perbaikan fasilitas dan peningkatan *skill* karyawan yang sudah dijalankan oleh perusahaan perlunya dilakukan evaluasi untuk membandingkan turn over dari bulan Januari sampai Agustus tahun 2022 dengan kondisi perbandingan seperti pada Gambar 1,



Gambar 1 Grafik *turn over* karyawan Tahun 2022 VS 2023

Adanya penurunan turn over karyawan panen di tahun 2023 dengan rata-rata 12% dibandingkan tahun 2022 yaitu 25% hal ini tentunya adanya manfaat perbaikan-perbaikan yang sudah dilakukan oleh perusahaan dan harapannya pemanen akan betah untuk tinggal dan berkerja dalam waktu yang lama di kebun.



## KESIMPULAN

1. Pemenuhan tenaga panen di Estate utara saat ini sudah di angka 93 % yakni 236 orang dari kebutuhan tenaga kerja panen 254 orang, tentunya hal ini akan semakin terkejar nya panen sesuai dengan rotasi atau waktunya sehingga produksi dapat di maksimalkan dilapangan.
2. Perbaikan-perbaikan fasilitas yang sudah di jalankan oleh perusahaan sesuai dengan prioritas hasil kuisioner dari karyawan sudah di jalankan dengan baik dan memberikan manfaat kepada karyawan tersebut sehingga *turn over* karyawan mengalami penurunan di bandingkan tahun 2022 sebesar 25 %.
3. Pelatihan pekerjaan panen yang diberikan kepada karyawan baru yang belum memiliki keterampilan panen sangat memberikan manfaat yang baik dimana adanya peningkatan out put karyawan setiap minggu nya sehingga karyawan semakin hari dapat meningkatkan hasil kerja panen dan mendapatkan penghasilan yang baik setiap bulannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin, S., K. S. (2007). Analisis Struktur Pasar CPO: Pengaruhnya terhadap pengembangan Ekonomi Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Perencanaan Dan Pengembangan Wilayah*, 2(3), 124–136.
- BPS Indonesia. (2023). *Statistik Kelapa Sawit Indonesia 2022*. Badan Pusat Statistik.
- Farasa, N., & Kusuma. (2015). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebetahan di Kafe: Perbedaan Prefensi Gender dan Motivasi*. Temu Ilmiah Ikatan Peneliti Lingkungan Binaan Indonesia 2015.
- L., E., & D, S. (2005). Penerapan good agriculture practice dan good manufacture dalam meningkatkan mutu dan keamanan pangan minyak kelapa sawit. *Jurnal Penelitian Kelapa Sawit*, 13(3), 109–108.
- Mariadi, G. (2002). *Pengaruh Tenaga Panen Terhadap Produktivitas guna Meningkatkan Produksi Kelapa Sawit di PT Agro Sinergi Nusantara*.
- Mentari, A. K., & Umi, S. (2012). Hubungan Karakteristik Pekerja dan Cara Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pemanen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Usaha Adolina Tahun 2012. *Jurnal Lingkungan Dan Kesehatan Kerja*, 1(2).
- Pahan, I. (2006). *Panduan Lengkap Kelapa Sawit Manajemen Agribisnis dari Hulu hingga Hilir*. Penebar Swadaya.
- PPKS. (2006). *Budidaya Kelapa Sawit*. Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
- Rachman, R. A., & Kusuma, H. E. (2014). Arti Kebetahan dalam Ranah Arsitektur dan Lingkungan-Perilaku. In *Temu Ilmiah IPLBI 2014*. IPLBI.
- Santosa, T. N. B., & W.K, A. (2014). *Pengaruh Umur Pemanen dan kondisi lahan Terhadap Kapasitas Kerja Pemanenan Kelapa Sawit*.

23160

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ejournal.unib.ac.id">ejournal.unib.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://ejournal.upi.edu">ejournal.upi.edu</a> Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	2%
4	<a href="http://garuda.kemdikbud.go.id">garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://onesearch.id">onesearch.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://green.metrouniv.ac.id">green.metrouniv.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://www.kaskus.co.id">www.kaskus.co.id</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://ecampus.iahntp.ac.id">ecampus.iahntp.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://jurnal.instiperjogja.ac.id">jurnal.instiperjogja.ac.id</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id">www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://katalog.data.go.id">katalog.data.go.id</a> Internet Source	<1 %
14	Alfresa Marverius Podandi, Dance Tangkesalu, Muh Fahrudin Nurdin. "ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PANEN KELAPA SAWIT DI PT. TIMURJAYA INDOMAKMUR KECAMATAN MORI ATAS KABUPATEN MOROWALI UTARA", Jurnal Pembangunan Agribisnis (Journal of Agribusiness Development), 2023 Publication	<1 %
15	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://repo.uinbukittinggi.ac.id">repo.uinbukittinggi.ac.id</a> Internet Source	<1 %

19 repository.bsi.ac.id <1 %  
Internet Source

---

20 repository.itekes-bali.ac.id <1 %  
Internet Source

---

21 journal.unika.ac.id <1 %  
Internet Source

---

22 repositori.usu.ac.id <1 %  
Internet Source

---

23 www.infosawit.com <1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On