

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia termasuk sebagai negara agraris dimana pertanian masih dianggap sebagai pilar utama dalam segi perekonomian serta kehidupan penduduknya. Dari 284 juta jiwa penduduk Indonesia, hampir sekitar 46 % bekerja disektor pertanian. Sektor pertanian ini mendominasi aktivitas ekspornegara ini. Prevalensi tertinggi produksi perkebunan Indonesia saat ini yaitu kelapa sawit. Di Indonesia, Produksi kelapa sawit saat ini memenuhi 40 %kebutuhan konsumsi dunia. Sektor pertanian ini menjadi bidang yang mendukung perekonomian Indonesia serta menyumbang devisa bagi negara (Keluarga, 2024).

Di banggunya perkebunan kelapa sawit memiliki efek ganda pada perekonomian wilayah, khususnya untuk mewujudkan peluang atau kesempatan bekerja. Pembangunan ini memberi tetesan manfaat (*trickle effect*), yang bisa meluaskan daya distribusi (*power of dispersion*) pada masyarakat sekitarnya. Seiring berkembangnya perkebunan kelapa sawit, akan semakin terasa dampaknya pada para pekerja yang bertugas dibidang tersebut. Dampaknya bisa dicermati dari bertambahnya penghasilan petani, maka akan meningkatkan daya beli warga desa, baik bagi keperluan sekunder atau primer (Syahza, 2011).

Dalam setiap perusahaan pasti akan memerlukan sumber daya untuk menggapai targetnya. Sumber daya manusia termasuk aset penting dan berharga yang dipunyai sebuah organisasi, hal ini disebabkan kesuksesan organisasi akan ditentukan dari sumber daya manusia didalamnya. Dalam sebuah perusahaan, perlu mempunyai SDM yang mempunyai kinerja serta kompetensi tinggi supaya bisa menyelenggarakan peran manajemennya, sehingga pengelolaan SDM perlu mengakui nilai karyawan, karena suatu instrument utama dalam organisasi yaitu ketrampilan para pekerja memberi upaya secara nyata pada sistem kolaborasi organisasi (Akilah, 2018).

Karyawan panen memegang peranan penting dalam perkebunan kelapa sawit karena menjadi ujung tombak produksi yang menentukan kualitas dan kuantitas tandan buah segar (TBS). Keberadaan mereka tidak hanya menjamin stabilitas produktivitas

perusahaan, tetapi juga menjadi sumber utama pendapatan keluarga serta berkontribusi pada perekonomian masyarakat sekitar. Dengan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki, karyawan panen turut menjaga keberlanjutan industri sawit sebagai komoditas unggulan nasional.

Pendapatan dianggap sebagai semua penerimaan baik berbentuk barang atau uang yang bersumber dari hasil industri atau pihak lain, yang di nilai dengan didasarkan sejumlah uang dari harta yang berlaku saat itu. Pendapatan termasuk sebuah unsur serta target pokok perusahaan untuk membuat laporan laba rugi. Konsep Pendapatan (*Income*) yaitu dari upah dan gaji. Gaji dan upah dianggap sebagai balas jasa atas kesediaan pekerja dalam memberi upayanya untuk sebuah perusahaan. Besargaji/upah setiap individu dengan teoritis akan bergantung pada produktivitasnya (Iskandar, 2017). Pendapatan karyawan panen kelapa sawit diartikan sebagai jumlah keseluruhan penghasilan yang diterima karyawan dan rumah tangganya, baik dari gaji pokok, premi panen, maupun kontribusi pendapatan istri, yang dipakai untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga sehari-hari.

Pendapatan sangat bermakna untuk karyawan serta perusahaan. Bagi karyawan, pendapatan merupakan sumber utama untuk memenuhi kebutuhan pokok, pendidikan, kesehatan, serta tabungan dan investasi, sehingga semakin stabil dan layak pendapatan yang diterima sehingga akan lebih baik kualitas hidup serta kemakmuran keluarganya. Pendapatan juga menjadi motivasi kerja yang mendorong karyawan untuk lebih loyal dan produktif. Sementara itu, bagi perusahaan, pemberian pendapatan yang sesuai bukan hanya kewajiban, tetapi juga strategi untuk menjaga stabilitas tenaga kerja, meningkatkan kepuasan, serta mengurangi risiko pergantian pekerja. Karyawan yang sejahtera akan bekerja lebih optimal sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, keberlangsungan usaha, dan pencapaian tujuan perusahaan (Ummah, 2019).

Pentingnya alokasi pendapatan karyawan terletak pada kemampuannya untuk memastikan kesejahteraan finansial dan kepuasan kerja yang optimal. Dengan alokasi yang baik, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar sepertitempat tinggal, makanan, dan kesehatan, yang merupakan fondasi penting untuk stabilitas kehidupan sehari-hari.

Selain itu, alokasi pendapatan yang bijaksana memungkinkan karyawan untuk menyisihkan dana untuk tabungan dan investasi, membantu mereka merencanakan masa depan yang aman dan menghadapi keadaan darurat. Alokasi yang adil dan transparan juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas, karena karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka melalui gaji dan tunjangan yang memadai. Selain itu, alokasi pendapatan yang efektif mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan memungkinkan karyawan untuk mengalokasikan dana untuk kegiatan rekreasi dan rekreasi, yang penting untuk mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup (Hanafiah, 2024). Dengan demikian, alokasi pendapatan yang baik tidak hanya mendukung kesejahteraan karyawan tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Namun alasan mengapa perlu dilakukannya alokasi adalah untuk mengatur pengeluaran sehari-hari seseorang dari suatu gaji/upah yang diterimanya dalam kegiatan bekerjanya serta alokasi pendapatan juga bertujuan sebagai suatu tahapan untuk menyisihkan pendapatannya untuk kebutuhan yang darurat serta jika ada sesuatu kebutuhan yang mendesak sewaktu-waktu tidak menyulitkan seseorang untuk meminjam dana/mengutang, melainkan bisa menggunakan dana daruratnya dari alokasi pendapatan yang telah dilakukannya tersebut, dan alokasi pendapatan juga perlu dilakukan untuk membeli kebutuhan pangan dan non pangan untuk kebutuhan sehari-hari.

Alokasi pendapatan rumah tangga karyawan merujuk pada cara pendapatan yang diterima oleh karyawan dibagi dan digunakan untuk berbagai keperluan. Ini mencakup bagaimana gaji dan tunjangan yang diterima karyawan dibagi untuk memenuhi keperluan sehari-hari, perencanaan keuangan, serta kewajiban lainnya. Dari alokasi pendapatan yang efektif, karyawan dapat mengelola keuangan mereka secara lebih baik, memenuhi kebutuhan sehari-hari, merencanakan masa depan, dan menikmati kualitas hidup yang baik (Krim dkk.,2018).

Berbedanya alokasi pendapatan akan mengakibatkan perlunya sebuah rangkaian keuangan yang berbeda pada ibu rumah tangga yang bekerja serta yang tidak bekerja. Ibu yang bekerja seharusnya mempunyai skala literasi keuangan yang lebih optimal

daripada yang tidak bekerja, karna ibu yang bekerja mempunyai kompetensi serta wawasan luas. Dari perbedaan tersebut, sehingga diperlukan sebuah studi tentang alokasi pendapatan serta literasi keuangan pada ibu-ibu rumah tangga (Ummah, 2019).

Mengatur keuangan adalah tantangan bagi banyak orang, terutama ketika kebutuhan semakin meningkat sementara pendapatan tidak selalu bertambah. Besar kecilnya gaji sebenarnya tidak menjamin tercukupinya kebutuhan hidup, karena persoalan utama terletak pada bagaimana seseorang mampu mengelola keuangannya. Banyak orang berpenghasilan besar tetap merasa kurang karena tidak memiliki perencanaan yang baik, sementara anak muda sering terjebak dalam pengeluaran impulsif dan gaya hidup konsumtif. Oleh karena itu, diperlukan metode sederhana yang bisa membantu menyeimbangkan pendapatan dan pengeluaran. Salah satu cara yang populer adalah metode budgeting 50-30-20 yang diperkenalkan oleh Elizabeth Warren. Metode ini membagi pendapatan menjadi tiga bagian, yaitu 50% untuk kebutuhan pokok, 30% untuk keinginan pribadi, dan 20% untuk tabungan atau investasi seperti yang dikatakan oleh Sembiring & Saragih, (2024). Dengan pembagian ini, seseorang dapat lebih disiplin dalam mengatur keuangan, terhindar dari hutang yang tidak perlu, serta memiliki persiapan finansial yang lebih baik di masa depan.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Alokasi Pendapatan Rumah Tangga Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Bakrie Sumatera Plantation Kisaran Kabupaten Asahan”**.

B. Rumusan Masalah

Dari ulasan latar belakang tersebut, dibuatlah rumus permasalahannya seperti berikut:

1. Berapa pendapatan rumah tangga karyawan panen di PT. Bakrie Sumatera Plantation Kisaran Kabupaten Asahan?
2. Bagaimana pengalokasian pendapatan pada rumah tangga karyawan panen kelapa sawit di PT. Bakrie Sumatera Plantation Kisaran Kabupaten Asahan?
3. Bagaimana pengaruh pendapatan terhadap konsumsi pada rumah tangga karyawan panen kelapa sawit di PT. Bakrie Sumatera Plantation Kisaran Kabupaten Asahan?

C. Tujuan Penelitian

Lalu tujuan dilaksanakannya studi ini yaitu untuk:

1. Untuk mengetahui pendapatan rumah tangga karyawan panen di PT. Bakrie Sumatera Plantation.
2. Untuk mengetahui alokasi pendapatan rumah tangga karyawan panen di PT. Bakrie Sumatera Plantation.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendapatan terhadap konsumsi rumah tangga karyawan panen kelapa sawit di PT. Bakrie Sumatera Plantation.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pelaksanaan studi ini yaitu:

1. Bagi Peneliti

Studi ini dijadikan dasar dalam penulisan skripsi yang menjadi suatu syarat untuk mendapati gelar sarjana pertanian di Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.

2. Bagi Pihak Lain

Di inginkan hasil studi ini bisa dijadikan referensi serta sumber data untuk riset berikutnya.

3. Bagi masyarakat petani

Di inginkan hasil studi ini bisa menambah pengalaman serta ilmu baru mengenai alokasi pendapatan karyawan kebun.