

**STUDI KOMPARASI PRODUKTIVITAS KARYAWAN PANEN LOKAL
DAN NON-LOKAL DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT
PT SAWIT KAPUAS KENCANA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

MUHAMMAD ZIYAD FANNANI

22/24016/EP

**FAKULTAS PERTANIAN
INSTITUT PERTANIAN STIPER
YOGYAKARTA**

2026

**STUDI KOMPARASI PRODUKTIVITAS KARYAWAN PANEN LOKAL
DAN NON-LOKAL DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT
PT SAWIT KAPUAS KENCANA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

MUHAMMAD ZIYAD FANNANI

22/24016/EP

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN
INSTITUT PERTANIAN STIPER
YOGYAKARTA**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

**STUDI KOMPARASI PRODUKTIVITAS KARYAWAN PANEN LOKAL
DAN NON-LOKAL DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT
PT SAWIT KAPUAS KENCANA**

Disusun oleh

MUHAMMAD ZIYAD FANNANI

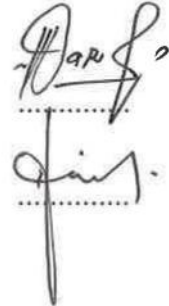
22/24016/EP

Telah dipertanggungjawabkan di depan Dosen Penguji Jurusan Sosial Ekonomi
Pertanian, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian STIPER Yogyakarta pada tanggal
03 Maret 2026

Menyetujui,

Dosen Pembimbing : Tri Endar Suswatiningsih, SP., MP.

Dosen Penguji : Dr. Dimas Deworo Puruhito, SP., MP.



Mengetahui,

Dekan Fakultas Pertanian



(Ir. Samsuri Tarmadja, M.P)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi ataupun bersifat plagiarisme. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak atau orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 11 Maret 2026

Yang menyatakan,



(Muhammad Ziyad Fannani)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul “Studi Komparasi Produktivitas Karyawan Panen Lokal Dan Non-Lokal Di Perkebunan Kelapa Sawit PT Sawit Kapuas Kencana”.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini atas bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan rasa terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas rahmat-Nya yang selalu melimpah dan lindungan-Nya tiada henti dalam dalam perjalanan hidup penulis
2. Orang tua yang selalu mendoakan, memberikan dorongan dan dukungan kepada penulis.
3. Tri Endar Suswatiningsih, SP., MP. selaku Dosen Pembimbing Pertama, saran dan koreksi sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Dr. Dimas Deworo Puruhito, SP., MP. selaku Dosen Pembimbing Kedua, saran dan koreksi sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Siwi Istiana Dinarti, S.P., M.Sc. selaku Kepala Jurusan Ekonomi Pertanian Institut Pertanian STIPER Yogyakarta.
6. Saudara dan teman-teman saya yang selalu memberikan dukungan.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangannya. Segala kritik dan saran guna menyempurnakan penelitian ini diterima dengan senang hati. Akhir kata penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi banyak pihak.

Yogyakarta, 11 Maret 2026

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
INTISARI.....	ix
RINGKASAN	x
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	7
A. Tinjauan Pustaka	7
1. Produktivitas Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit.....	7
2. Karyawan Lokal dan Non-lokal.....	8
3. Penelitian Terdahulu	9
B. Landasan Teori.....	11
1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Teori produktivitas Tenaga Kerja	12
C. Kerangka pemikiran	14
D. Hipotesis Penelitian.....	15
III.METODOLOGI PENELITIAN.....	16
A. Metode Penelitian.....	16
B. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	16
C. Metode pengambilan sampel.....	17
D. Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data	17
E. Konseptualisasi dan pengukuran variabel.....	18

F. Metode analisis data dan pembentukan model.....	19
IV.GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	23
A. Sejarah Perusahaan.....	23
B. Lokasi Geografis Perusahaan.....	25
C. Struktur Organisasi	26
D. Tugas, Tanggung Jawab, dan wewenang.....	27
E. Aturan Panen dan Basis panen.....	28
V.HASIL DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Karakteristik Responden.....	30
B. Komparasi Produktivitas panen Karyawan Lokal dan Non-Lokal.....	36
C. Kebijakan perusahaan terkait perbedaan produktivitas karyawan.....	40
VI.KESIMPULAN DAN SARAN	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka berpikir.....	14
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi PT Sawit Kapuas Kencana	26
Gambar 4. 1 Peta PT Sawit Kapuas Kencana	25
Gambar 5. 1 Kebutuhan TK Pemanen	35

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1 Status Kerja Responden	31
Tabel 5. 2 Distribusi usia responden	32
Tabel 5. 3 Distribusi tingkat pendidikan responden.....	33
Tabel 5. 4 Distribusi masa kerja responden	34
Tabel 5. 5 Distribusi Produktivitas responden juli – september 2025.....	36
Tabel 5. 6 hasil uji t rata-rata produktivitas karyawan panen	38
Tabel 5. 7 Pekerjaan lain karyawan.....	39
Tabel 5. 8 Indikator Fasilitas kerja	41
Tabel 5. 9 Indikator pelatihan kerja.....	42
Tabel 5. 10 Indikator Penghargaan.....	43
Tabel 5. 11 Indikator Persepsi karyawan	44
Tabel 5. 12 Kebijakan perusahaan	46

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keragaan karyawan panen, menganalisis perbedaan tingkat produktivitas antara karyawan lokal dan non-lokal, serta mengidentifikasi kebijakan perusahaan dalam menangani perbedaan produktivitas tersebut di PT Sawit Kapuas Kencana. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2025 di Sungai Biru Estate Divisi 3, Kabupaten Kapuas Hulu, Provinsi Kalimantan Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode komparatif dengan pendekatan kuantitatif yang didukung analisis deskriptif kualitatif. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 30 karyawan panen yang terdiri dari 10 karyawan lokal dan 20 karyawan non-lokal. Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari catatan perusahaan seperti Buku Hasil Panen (BHP). Produktivitas karyawan diukur berdasarkan jumlah janjang tandan buah segar (TBS) yang dipanen per Hari Kerja (janjang/HK). Data kuantitatif dianalisis menggunakan uji beda rata-rata Independent Samples t-test pada taraf nyata 5% untuk mengetahui perbedaan produktivitas antara kedua kelompok karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan karakteristik antara karyawan lokal dan non-lokal. Karyawan lokal berusia rata-rata 47 tahun dan berstatus sebagai buruh harian lepas (BHL), sedangkan karyawan non-lokal berstatus karyawan tetap (SKU) dengan rata-rata usia 38 tahun. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan non-lokal lebih tinggi dibandingkan karyawan lokal dan memiliki perbedaan yang signifikan. Kebijakan perusahaan dalam mengelola perbedaan produktivitas karyawan dilakukan dengan menerapkan pendekatan persuasif.

Kata Kunci : produktivitas karyawan, karyawan lokal, karyawan non-lokal, kelapa sawit, manajemen sumber daya manusia

RINGKASAN

Industri kelapa sawit merupakan salah satu sektor strategis dalam perekonomian Indonesia karena berperan penting sebagai penyumbang devisa negara, penyedia lapangan kerja, serta pendorong pertumbuhan ekonomi di daerah. Perkembangan industri kelapa sawit yang pesat menyebabkan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja di sektor perkebunan, khususnya pada kegiatan operasional seperti pemanenan tandan buah segar (TBS). Kegiatan panen merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam sistem produksi kelapa sawit karena secara langsung menentukan jumlah produksi yang dihasilkan oleh perusahaan.

Tenaga kerja yang bekerja di perkebunan kelapa sawit umumnya berasal dari dua kelompok utama, yaitu tenaga kerja lokal dan tenaga kerja non-lokal. Tenaga kerja lokal merupakan pekerja yang berasal dari daerah sekitar perusahaan, sedangkan tenaga kerja non-lokal merupakan pekerja yang berasal dari luar wilayah perusahaan. Perbedaan latar belakang antara kedua kelompok tenaga kerja tersebut dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja, baik dari sisi pengalaman kerja, tingkat adaptasi terhadap lingkungan kerja, maupun motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Karyawan lokal umumnya memiliki kelebihan dalam hal pemahaman terhadap kondisi geografis, lingkungan sosial, serta budaya di sekitar wilayah perkebunan. Hal ini dapat memudahkan mereka dalam beradaptasi dengan kondisi kerja di lapangan. Di sisi lain, karyawan non-lokal sering kali memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi karena pekerjaan di perkebunan merupakan sumber utama penghasilan mereka. Perbedaan karakteristik tersebut dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan dalam kegiatan pemanenan kelapa sawit.

PT Sawit Kapuas Kencana merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang beroperasi di Kabupaten Kapuas Hulu, Provinsi Kalimantan Barat. Perusahaan ini merekrut tenaga kerja baik dari masyarakat lokal maupun dari luar daerah untuk mendukung kegiatan operasional perkebunan. Keberagaman latar belakang karyawan tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai apakah terdapat perbedaan tingkat produktivitas antara karyawan lokal dan non-lokal serta bagaimana kebijakan perusahaan dalam mengelola perbedaan produktivitas tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi keragaman karyawan panen, menganalisis perbedaan tingkat produktivitas antara karyawan lokal dan non-lokal, serta mengetahui kebijakan perusahaan dalam menangani perbedaan produktivitas karyawan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2025 di PT Sawit Kapuas Kencana Sungai Biru Estate Divisi 3.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode komparatif dengan pendekatan kuantitatif serta analisis deskriptif kualitatif. Sampel penelitian terdiri dari 30 responden yang terdiri dari 10 karyawan lokal dan 20 karyawan non-lokal. Data penelitian diperoleh melalui observasi lapangan, wawancara, penyebaran kuesioner kepada responden, serta dokumentasi perusahaan seperti Buku Harian Panen (BHP) yang mencatat jumlah janjang hasil panen karyawan selama periode Juli hingga September 2025.

Produktivitas karyawan panen diukur dengan menggunakan rasio jumlah janjang tandan buah segar yang dipanen per hari kerja (janjang/HK). Data produktivitas tersebut kemudian dianalisis menggunakan uji t dua sampel independen (Independent Sample t-test) untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas karyawan lokal dan karyawan non-lokal. Selain itu, analisis deskriptif kualitatif dilakukan untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam mengelola tenaga kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik karyawan lokal dan non-lokal memiliki beberapa perbedaan. Karyawan lokal sebagian besar berusia di atas 40 tahun dan bekerja sebagai buruh harian lepas (BHL). Selain bekerja di perusahaan, sebagian karyawan lokal juga memiliki kegiatan lain seperti bertani atau mengelola lahan sendiri sehingga pekerjaan di perusahaan bukan menjadi satu-satunya sumber penghasilan. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian karyawan lokal memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih rendah dibandingkan karyawan non-lokal.

Sementara itu, karyawan non-lokal sebagian besar berada pada usia produktif antara 30 hingga 40 tahun dan bekerja sebagai karyawan tetap dengan status syarat kerja umum (SKU). Karyawan non-lokal juga memperoleh fasilitas dari perusahaan seperti tempat tinggal atau pondok karyawan sehingga mereka lebih fokus terhadap pekerjaan di perkebunan. Selain itu, karyawan non-lokal berasal dari berbagai daerah seperti Jawa Tengah, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, dan Sumatera Utara sehingga memiliki latar belakang budaya yang beragam.

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan non-lokal lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lokal dan memiliki perbedaan yang signifikan. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia karyawan, pengalaman kerja, motivasi kerja, serta status pekerjaan karyawan. Selain faktor individu, kondisi geografis kebun yang berbukit dan jarak ancak panen juga mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan di lapangan.

Dalam mengelola tenaga kerja, PT Sawit Kapuas Kencana menerapkan kebijakan kerja yang sama bagi seluruh karyawan panen baik lokal maupun non-lokal. Sistem kerja yang diterapkan menggunakan sistem basis panen

yang ditentukan berdasarkan jumlah janjang yang dipanen per hari kerja. Dengan berat janjang rata-rata sekitar 15 kg, karyawan panen diwajibkan memenuhi basis panen sebesar 60 janjang per hari kerja. Apabila karyawan tidak dapat memenuhi basis tersebut, maka penilaian kerja akan disesuaikan melalui sistem proporsi hari kerja oleh mandor panen.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan panen di perkebunan kelapa sawit dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari sisi individu karyawan maupun dari sisi manajemen perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui kebijakan yang adil, peningkatan fasilitas kerja, serta pembinaan tenaga kerja agar produktivitas karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.