

KAJIAN FAKTOR PENENTU PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PANEN KELAPA SAWIT

Determinant Factors Of Labor Productivity Among Palm Oil Harvesters

Tennisya Febriyanti Suardi^{1*}, Zahraturrahmi¹

¹Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Medan Area
Jalan Kolam No. 1, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

*Email: tennisyafebriyantisuardi@staff.uma.ac.id

Naskah diterima: 25/05/2026, direvisi: 13/07/2026, disetujui: 16/07/2026

ABSTRAK

Produktivitas tenaga kerja pada proses panen kelapa sawit merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan perkebunan kelapa sawit karena berkaitan langsung dengan kuantitas dan kualitas hasil panen. Tingkat produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang dapat menentukan efektivitas dan efisiensi kerja tenaga panen di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di Kebun Torgamba Sumatera Utara. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penentuan lokasi secara *purposive sampling* dan pemilihan responden menggunakan *simple random sampling* sebanyak 113 tenaga kerja panen kelapa sawit. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan software SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Faktor internal memiliki pengaruh sebesar 0,602, sedangkan faktor eksternal memiliki pengaruh lebih dominan sebesar 0,794. Nilai koefisien determinasi sebesar 89,5% menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja sebagian besar dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut. Rata-rata produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di Kebun Torgamba mencapai 2044 Kg/HK dan mayoritas berada pada kategori produktivitas sedang. Peningkatan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit memerlukan pengelolaan sumber daya manusia dan sistem kerja perusahaan yang terintegrasi.

Kata kata Kunci : Kelapa Sawit, Panen, Produktivitas.

ABSTRACT

Labor productivity in the oil palm harvesting process is a critical factor supporting the operational success of oil palm plantation companies, as it directly relates to the quantity and quality of the yield. The level of labor productivity is influenced by various internal and external factors that determine the effectiveness and efficiency of harvesters in the field. This study aims to examine and analyze the factors influencing the labor productivity of oil palm harvesters at the Torgamba Estate in North Sumatra. A quantitative approach was employed, using purposive sampling for location selection and simple random sampling to select 113 oil palm harvesters as respondents. Data were analyzed using path analysis with SPSS 23 software. The results demonstrated that both internal and external factors have a positive and significant effect on the labor productivity of oil palm harvesters. Internal factors exerted an effect of 0.602, while external factors showed a more dominant effect of 0.794. The coefficient of determination value of 89.5% indicates that labor productivity is largely influenced by these two factors. The average labor productivity of oil palm harvesters at the Torgamba Estate reached 2,044 kg/MD (Man-Days) and predominantly fell into the medium productivity category. Improving the labor productivity of oil palm harvesters requires integrated human resource management and operational work systems within the company.

Keywords : Palm Oil, Harvesters, Productivity.

PENDAHULUAN

Perkebunan kelapa sawit di Indonesia mulai dikembangkan sejak tahun 1911 dan pada awalnya berpusat di Pulau Sumatera karena didukung oleh kondisi agroklimat yang sesuai untuk budidaya kelapa sawit. Seiring perkembangan waktu, perkebunan kelapa sawit telah meluas ke berbagai wilayah di Indonesia, seperti Kalimantan, Sulawesi, sebagian Pulau Jawa, Maluku, hingga Papua. Industri kelapa sawit menjadi salah satu sektor strategis yang berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional melalui penciptaan lapangan kerja, peningkatan devisa, dan pengembangan wilayah (Purba & Sipayung, 2017; Kurniawan *et al.*, 2024).

Berdasarkan data Direktorat Jenderal Perkebunan dan Badan Pusat Statistik, luas areal perkebunan kelapa sawit Indonesia terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2024 luas perkebunan kelapa sawit nasional tercatat mencapai sekitar 16,83 juta hektar dengan produksi sekitar 46,5 juta ton CPO. Perkebunan tersebut dikelola oleh tiga kelompok usaha, yaitu Perkebunan Rakyat (PR), Perkebunan Besar Negara (PBN), dan Perkebunan Besar Swasta (PBS). Penguasaan lahan masih didominasi oleh perkebunan besar swasta dengan kontribusi sekitar 51-54% dari total luas areal nasional, sedangkan perkebunan

rakyat berkontribusi sekitar 40–43%, dan perkebunan negara sekitar 3–4%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sektor swasta masih memiliki peran dominan dalam pengembangan industri kelapa sawit nasional (Badan Pusat Statistik, 2024).

Selain mengalami peningkatan luas areal, produksi kelapa sawit Indonesia juga menunjukkan tren yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Sentra produksi utama kelapa sawit berada di Provinsi Riau, Kalimantan Tengah, Kalimantan Barat, Sumatera Utara, dan Kalimantan Timur. Tingginya produksi kelapa sawit nasional dipengaruhi oleh perluasan areal tanam, penggunaan teknologi budidaya, serta produktivitas tenaga kerja pada sektor perkebunan. Oleh karena itu, keberadaan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja panen, menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan dan produktivitas industri kelapa sawit di Indonesia (Nurmta et al., 2022; Fevriera & Devi., 2023).

Tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan mutu dan kualitas hasil panen kelapa sawit. Kelalaian tenaga kerja pada saat proses panen dapat menyebabkan penurunan kualitas buah, seperti panen buah yang belum matang, tertinggalnya bagian buah di sekitar pohon maupun di Tempat Pengumpulan Hasil (TPH), kesalahan dalam pengangkutan tandan buah segar (TBS) menuju TPH, serta ketidaktepatan dalam proses pemindahan tandan ke alat transportasi yang dapat mengakibatkan kerusakan buah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas hasil panen sangat dipengaruhi oleh ketelitian dan keterampilan tenaga kerja panen (Suardi dkk., 2019; Kristianto dkk., 2017).

Dalam suatu organisasi perusahaan, tenaga kerja yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab merupakan aset yang sangat berharga bagi keberlangsungan perusahaan. Sebagai sumber daya manusia, tenaga kerja diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas pengelolaan tenaga kerja, baik dalam aspek pengembangan, pemanfaatan, evaluasi, maupun pemeliharaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Irsyad dkk., 2024).

Kelancaran proses produksi sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, diperlukan pembinaan tenaga kerja melalui sistem yang efektif, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada perusahaan perkebunan kelapa sawit, tenaga kerja panen umumnya merupakan karyawan tetap yang menerima gaji pokok yang relatif sama, namun memperoleh premi panen yang berbeda sesuai dengan jumlah hasil panen yang dicapai.

Berbagai penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit telah menunjukkan bahwa karakteristik individu, pengalaman kerja, motivasi, disiplin, kompensasi, pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja berkontribusi terhadap pencapaian produktivitas tenaga kerja. Meskipun

demikian, penelitian terdahulu umumnya menguji faktor-faktor tersebut secara terpisah atau hanya menggunakan sejumlah variabel tertentu sehingga belum memberikan gambaran yang terintegrasi mengenai kontribusi relatif faktor yang bersumber dari individu tenaga kerja dan faktor yang berada dalam kendali manajemen perusahaan. Masih terbatas bukti empiris yang mengelompokkan berbagai determinan produktivitas ke dalam faktor internal dan faktor eksternal, mengujinya secara simultan dalam satu model, serta membandingkan besarnya pengaruh kedua kelompok faktor tersebut untuk menentukan prioritas intervensi manajerial dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja panen. Kesenjangan tersebut penting dikaji karena perusahaan memerlukan dasar empiris untuk menentukan apakah strategi peningkatan produktivitas sebaiknya lebih diarahkan pada pengembangan kapasitas individu tenaga kerja atau pada perbaikan sistem manajemen dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengintegrasikan sepuluh indikator faktor internal dan sepuluh indikator faktor eksternal dalam satu kerangka analisis untuk menguji pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan integratif dalam membandingkan kekuatan pengaruh faktor internal dan eksternal sebagai dasar penentuan prioritas kebijakan pengelolaan tenaga kerja panen pada perusahaan perkebunan kelapa sawit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit serta menentukan kelompok faktor yang memiliki pengaruh lebih dominan di Kebun Torgamba, Sumatera Utara.

METODOLOGI

Metode penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Penentuan lokasi penelitian ditentukan secara *purposive sampling* dengan pertimbangan bahwa Kebun Torgamba merupakan kebun kelapa sawit yang memiliki produktivitas tertinggi pada kebun yang dimiliki oleh perkebunan milik negara. Pemilihan responden penelitian dilakukan secara acak menggunakan metode *simple random sampling* yang mana diperoleh responden sebanyak 113 tenaga kerja panen kelapa sawit. Pengumpulan data penelitian diperoleh melalui data primer dan data sekunder.

Data yang diperoleh dari lapangan melalui kuesioner merupakan data berskala ordinal dengan simbol angka 1, 2, 3, 4, dan 5, mulai dari sangat tidak setuju (1); tidak setuju (2); ragu-ragu (3); setuju (4); dan sangat setuju (5). Data tersebut kemudian ditransformasikan menjadi data kuantitatif ke dalam skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). *Method of Successive Interval* (MSI) adalah proses mengubah data ordinal menjadi data interval sehingga diperoleh nilai median (me) dan standar deviasi (ζ) untuk masing-masing variabel.

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis hubungan dan besarnya pengaruh faktor internal (X_1) dan faktor eksternal (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit (Y). Koefisien jalur diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* pada hasil analisis regresi linear berganda. Pengujian pengaruh masing-masing variabel dilakukan menggunakan uji t , sedangkan pengaruh faktor internal dan eksternal secara simultan diuji menggunakan uji F pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hubungan antara faktor internal dan faktor eksternal dianalisis menggunakan koefisien korelasi Pearson.

Besarnya kemampuan faktor internal dan faktor eksternal dalam menjelaskan variasi produktivitas tenaga kerja ditentukan berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengaruh faktor lain di luar model dihitung melalui koefisien residual dengan rumus $\epsilon = \sqrt{(1 - R^2)}$. Sebelum dilakukan analisis jalur, data berskala ordinal ditransformasikan menjadi skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dan hasil analisis disajikan dalam bentuk koefisien jalur, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta diagram jalur untuk menggambarkan hubungan struktural antar variabel penelitian.

Tabel 1. Variabel dan Pengukuran Model Penelitian

Variabel	Indikator
Faktor Internal (X_1)	Umur
	Pendidikan
	Masa Kerja
	Motivasi Kerja
	Disiplin Kerja
	Keterampilan Kerja
	Komitmen Kerja
	Kemampuan Teknis
	Etos Kerja
	Kepuasan Kerja
Faktor Eksternal (X_2)	Gaji
	Pelatihan
	Pengetahuan SOP Panen
	Kesempatan Berprestasi
	Jaminan Sosial
	Ketersediaan Sarana Produksi
	Lingkungan Kerja
	Hubungan Kerja
	Gaya Kepemimpinan
Produktivitas Tenaga Kerja Panen KS (Y)	Kebijakan Perusahaan
	Efisiensi Kerja
	Efektifitas Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang melekat pada individu tenaga

kerja dan mencerminkan karakteristik, kemampuan, sikap, serta kondisi psikologis yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar individu tenaga kerja, terutama berkaitan dengan sistem manajemen perusahaan, kebijakan ketenagakerjaan, kondisi lingkungan kerja, serta dukungan fasilitas yang diberikan perusahaan. Pengelompokan kedua faktor tersebut digunakan untuk memberikan kerangka analisis yang lebih sistematis dalam mengidentifikasi determinan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit, sebagaimana indikator pengukuran masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1.

Analisis Jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) (Benton, 2016). Koefisien jalur adalah koefisien regresi yang distandarisasi seperti koefisien regresi yang dihitung dari data *base* dalam angka standar. Analisis ini dibantu dengan bantuan *software* SPSS 23, dengan ketentuan uji F pada $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p < 0,05$ sebagai tingkat signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T tingkat signifikansi $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p < 0,05$ yang dimunculkan dengan kode (sig. T) di mana hal ini digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel *dependen*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit

Produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan perkebunan kelapa sawit. Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri tenaga kerja (faktor internal) maupun dari lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan (faktor eksternal) (Nofriansyah & Siregar, 2025). Hasil dari analisis jalur dapat memberikan pemahaman tentang seberapa efektif pengaruh faktor internal dan faktor eksternal dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit.

Koefisien jalur yang positif atau negatif dapat mengindikasikan sejauh mana perubahan dalam satu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya. Hasil ini dapat digunakan untuk menyusun rekomendasi kebijakan, mengidentifikasi indikator prioritas untuk intervensi, dan memberikan dasar empiris untuk pengambilan keputusan terkait peningkatan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Berikut Tabel 2, 3 dan 4 adalah hasil *output* dan koefisien model jalur.

Tabel 2. Hasil *Output* dan Interpretasi Koefisien Jalur Model

		<i>Coefficients^a</i>			<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	1.003	0.194		5.161	0.000
	Fak Internal	0.583	0.057	0.602	4.950	0.000
	Fak Eksternal	0.860	0.066	0.794	13.006	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit

Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel faktor internal sebesar 0,00 (< 0,05), maka disimpulkan bahwa variabel faktor internal berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. (H_1 diterima) Diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel faktor eksternal sebesar 0,00 (<0,05), maka disimpulkan bahwa variabel faktor eksternal berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. (H_2 diterima).

Tabel 3. Ringkasan Model

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.828 ^a	0.895	0.891	0.866

a. Predictors: (Constant), Faktor Internal, Faktor Eksternal

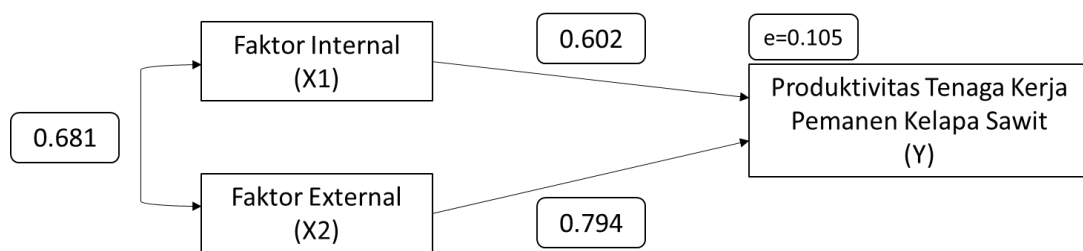
Diketahui nilai R^2 sebesar 0,895 artinya kontribusi pengaruh variabel faktor internal dan terhadap faktor eksternal adalah sebesar 89,5%. Sedangkan nilai $e1 = \sqrt{1 - 0.895} = 0.105$. Korelasi antara faktor internal (X_1) dan faktor eksternal (X_2) adalah hubungan positif yang kuat, dengan koefisien korelasi sebesar 0,681.

Tabel 4. Tabel Nilai Korelasi Pearson

<i>Correlations</i>				
		<i>X₁ Mitigation</i>	<i>X₂ Adaptation</i>	<i>Y₁ Risk Level</i>
<i>X₁_Fak Internal</i>	Pearson	1	.681**	.588**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
<i>X₂_Fak Eksternal</i>	N	113	113	113
	Pearson	.681**	1	.238**
	Correlation			
<i>Y_Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit</i>	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	113	113	113
	Pearson	.588**	.238**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	113	113	113

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel faktor internal memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit sebesar 0,602 Sedangkan variabel faktor eksternal berpengaruh langsung terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit sebesar 0,794, Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara faktor internal (X_1) dan faktor eksternal (X_2) dengan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit (Y), dengan koefisien korelasi sebesar 0,681. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa peningkatan kegiatan faktor internal dan faktor eksternal berhubungan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Secara spesifik, semakin efektif aspek faktor internal dan faktor eksternal yang dilakukan, maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit yang dihasilkan. Korelasi sebesar 0,681 yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel ini cukup kuat dan signifikan, meskipun tidak sempurna.



Gambar 1. Diagram Jalur Model

Disisi lain, hasil analisis juga menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor internal (X_1) terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit (Y) sebesar 0,602. Selain itu, hasil analisis juga turut menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan juga dari faktor eksternal (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit (Y) sebesar 0,794. Hal ini menunjukkan bahwa dari kedua variabel independen, pengaruh paling kuat untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit didominasi oleh faktor eksternal.

Produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan perkebunan kelapa sawit. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah tandan buah segar (TBS) yang berhasil dipanen, tetapi juga mencakup kualitas hasil panen, efisiensi penggunaan waktu kerja, tingkat kehilangan hasil (*losses*), serta kemampuan tenaga kerja dalam mencapai target panen sesuai standar operasional perusahaan, yang dalam hal ini dikelompokkan dalam dua indikator pengukuran yakni efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020), dalam sistem agribisnis kelapa sawit, kegiatan panen menjadi tahapan yang sangat menentukan karena kesalahan

pada proses panen dapat berdampak langsung terhadap penurunan kualitas minyak sawit yang dihasilkan. Oleh sebab itu, produktivitas tenaga kerja panen menjadi aspek strategis yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan perkebunan. Dalam penelitian ini, produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri tenaga kerja dan berkaitan dengan karakteristik individu, kemampuan fisik, maupun aspek psikologis tenaga kerja. Sementara itu, faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan kerja, sistem manajemen perusahaan, serta dukungan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja. Kedua faktor tersebut saling berkaitan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit.

Faktor internal pertama yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja panen adalah umur tenaga kerja. Umur berkaitan erat dengan kemampuan fisik dan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan panen yang membutuhkan tenaga besar dan mobilitas tinggi. Pada umumnya, tenaga kerja yang berada pada usia produktif memiliki kemampuan kerja yang lebih optimal dibandingkan tenaga kerja yang telah memasuki usia lanjut. Pekerjaan panen kelapa sawit menuntut tenaga kerja untuk melakukan aktivitas fisik secara terus-menerus, mulai dari memotong tandan buah segar, mengutip brondolan, hingga mengangkut hasil panen menuju tempat pengumpulan hasil (TPH). Oleh karena itu, tenaga kerja dengan kondisi fisik yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efektif. Namun demikian, tenaga kerja yang lebih tua memiliki pengalaman kerja yang lebih tinggi sehingga mampu bekerja dengan lebih teliti dan memahami teknik panen secara lebih baik. Dengan demikian, umur memiliki hubungan yang kompleks terhadap produktivitas kerja karena dipengaruhi oleh keseimbangan antara kekuatan fisik dan pengalaman kerja.

Indikator lainnya yakni tingkat pendidikan juga menjadi faktor internal yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Pendidikan berperan dalam membentuk pola pikir, kemampuan memahami instruksi kerja, serta kemampuan tenaga kerja dalam menerima inovasi dan teknologi baru yang diterapkan perusahaan. Tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih baik umumnya lebih mudah memahami standar operasional prosedur (SOP) panen, aturan keselamatan kerja, serta target kerja yang ditetapkan perusahaan. Pendidikan juga dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan sesama pekerja maupun pengawas lapangan. Nofriansyah & Siregar (2025), mengungkapkan meskipun pekerjaan panen lebih banyak mengandalkan kemampuan teknis dan fisik, tingkat pendidikan tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja dan kemampuan adaptasi tenaga kerja terhadap sistem kerja perusahaan.

Masa kerja dan pengalaman kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan produktivitas tenaga kerja panen. Tenaga kerja yang memiliki masa kerja lebih lama umumnya telah memahami kondisi lapangan, teknik panen, serta pola kerja perusahaan dengan lebih baik dibandingkan tenaga kerja baru. Pengalaman kerja memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan panen, serta meminimalkan kehilangan hasil panen. Tenaga kerja yang berpengalaman biasanya mampu menentukan tingkat kematangan buah secara lebih akurat sehingga kualitas hasil panen menjadi lebih baik. Selain itu, pengalaman kerja juga membantu tenaga kerja dalam menghadapi berbagai kondisi lapangan yang berbeda, seperti perubahan cuaca, kondisi topografi lahan, dan tingkat kepadatan tanaman. Hal ini sejalan dengan pendapat Riyanto & Wijayanti (2025), yang menyatakan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja tenaga panen, maka produktivitas kerja cenderung meningkat.

Motivasi kerja merupakan faktor internal lain yang sangat memengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan dalam diri tenaga kerja untuk mencapai target kerja dan memperoleh hasil yang maksimal. Tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih semangat, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kebutuhan ekonomi, keinginan memperoleh insentif, penghargaan dari perusahaan, maupun harapan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga. Dalam konteks perkebunan kelapa sawit, motivasi kerja sering kali berkaitan dengan sistem premi panen yang diberikan perusahaan berdasarkan pencapaian hasil kerja tenaga panen. Aly et al., (2025), mengungkapkan pendapat yang sejalan dimana semakin besar peluang memperoleh tambahan pendapatan, maka semangat kerja tenaga panen cenderung meningkat sehingga produktivitas kerja menjadi lebih tinggi.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan tenaga kerja terhadap aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Tenaga kerja yang disiplin akan hadir tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai SOP, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Tingkat disiplin yang tinggi dapat mengurangi keterlambatan panen, meminimalkan *losses*, dan meningkatkan kualitas hasil panen. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan terganggunya jadwal panen dan menurunnya produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pendapat Iksan (2024) yang mengungkapkan bahwa perusahaan perlu menerapkan sistem pengawasan dan evaluasi kerja yang baik untuk meningkatkan disiplin tenaga kerja panen, menjadi penting dalam menilai indikator disiplin kerja.

Selain faktor internal, faktor eksternal juga memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Salah satu faktor eksternal yang paling dominan adalah sistem gaji dan insentif yang

diterapkan perusahaan. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan semangat dan motivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih produktif. Pada perusahaan perkebunan kelapa sawit, tenaga kerja panen umumnya memperoleh gaji pokok serta premi panen berdasarkan jumlah hasil panen yang dicapai. Sistem premi tersebut menjadi bentuk penghargaan atas kinerja tenaga kerja dan mendorong tenaga kerja untuk mencapai target panen yang lebih tinggi. Dengan demikian, pemberian insentif yang sesuai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tenaga panen.

Pelatihan kerja juga menjadi faktor eksternal yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja panen. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan pemahaman tenaga kerja mengenai prosedur panen yang benar. Melalui pelatihan, tenaga kerja dapat memahami teknik pemotongan tandan yang sesuai standar, cara mengurangi kehilangan hasil panen, serta prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pelatihan yang dilakukan secara berkala akan meningkatkan keterampilan tenaga kerja sehingga proses panen dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, pelatihan juga membantu perusahaan dalam menjaga kualitas hasil panen agar sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

Lingkungan kerja turut memengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Kondisi lingkungan kerja mencakup keadaan areal panen, topografi lahan, kondisi cuaca, serta hubungan sosial di lingkungan kerja. Areal panen yang sulit dijangkau, berbukit, atau berlumpur dapat menghambat aktivitas panen dan meningkatkan beban kerja tenaga panen. Kondisi cuaca seperti hujan juga dapat mengurangi efektivitas kerja karena kegiatan panen menjadi lebih sulit dilakukan. Selain kondisi fisik lingkungan, hubungan kerja antara tenaga kerja dengan mandor maupun sesama pekerja juga memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja tenaga panen. Pendapat Situmeang (2024) menyatakan hal yang sejalan, dimana lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat.

Ketersediaan sarana produksi dan alat kerja juga menjadi faktor eksternal yang sangat menentukan produktivitas tenaga kerja panen. Peralatan panen yang memadai dan dalam kondisi baik dapat membantu tenaga kerja menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan aman. Sebaliknya, alat kerja yang rusak atau tidak sesuai standar dapat menghambat proses panen dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Selain itu, ketersediaan fasilitas pendukung seperti jalan panen, alat transportasi hasil panen, dan tempat pengumpulan hasil (TPH) juga memengaruhi kelancaran proses panen. Dengan tersedianya sarana produksi yang memadai, proses kerja menjadi lebih efektif sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal

yang saling berkaitan satu sama lain. Faktor internal berkaitan dengan kemampuan, karakteristik, dan kondisi individu tenaga kerja, sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan dukungan perusahaan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tenaga kerja panen perlu dilakukan secara menyeluruh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemberian motivasi dan insentif yang sesuai, pelatihan kerja yang berkelanjutan, penyediaan sarana kerja yang memadai, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan pengelolaan tenaga kerja yang baik, perusahaan perkebunan kelapa sawit diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja tenaga panen sehingga target produksi perusahaan dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit

Produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di Kebun Torgamba dihitung berdasarkan hasil panen yang diperoleh (kg) per hari kerja atau rasio efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Dimana setiap tenaga kerja panen kelapa sawit masing-masing dapat memperoleh hasil panen yang berbeda-beda. Semakin tinggi hasil panen yang diperoleh, maka semakin baik pula produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dan begitupun sebaliknya. Analisis produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di Kebun Torgamba dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Produktivitas Tenaga Kerja Panen Sawit di Kebun Torgamba

Kategori	Produktivitas (Kg/Hk)	Jumlah (orang)	Rata-rata Produktivitas (Kg/Hk)	Kisaran (kg TBS)	Persentase (%)
Rendah	1000-1600	33	2044	1000-3000	29,20
Sedang	1700-2300	67			59,29
Tinggi	2400-3000	13			11,51
Jumlah		113			100,00

Berdasarkan Tabel 5 mayoritas tenaga kerja panen kelapa sawit di Kebun Torgamba memiliki produktivitas dalam kategori sedang yaitu dengan hasil panen per hari sebanyak 1700-2300 kilogram dengan jumlah tenaga kerja panen kelapa sawit 67 orang dan persentase sebesar 59,29%. Sedangkan rata-rata keseluruhan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit adalah 2044 kg/Hk. Perusahaan menargetkan setiap tenaga kerja panen kelapa sawit dapat memanen tandan buah segar kelapa sawit sebanyak 2000 kilogram, sedangkan pada realisasinya tenaga kerja panen kelapa sawit tidak seluruhnya dapat mencapai target tersebut. Ada beberapa orang yang kurang dari target, ada yang sama dengan target dan ataupun melebihi target tersebut. Hal ini berkaitan dengan mutu atau kualitas tandan buah segar yang dipanen oleh tenaga kerja panen kelapa sawit. Menurut Maharany dkk., (2023), produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit akan menentukan kualitas mutu buah yang dipanen. Produktivitas

tenaga kerja panen yang tinggi belum tentu akan menghasilkan kualitas buah yang baik sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit tidak dapat dipandang hanya sebagai capaian individu tenaga kerja semata, melainkan juga sebagai refleksi dari efektivitas sistem manajemen tenaga kerja yang diterapkan perusahaan. Tingkat produktivitas yang bervariasi antar tenaga kerja menggambarkan adanya perbedaan kemampuan adaptasi, konsistensi kerja, serta tingkat penguasaan teknis panen di lapangan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia dan perbaikan sistem kerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, perusahaan perlu membangun sistem pengelolaan tenaga kerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target produksi, tetapi juga pada peningkatan kualitas kerja, efisiensi operasional, dan keberlanjutan produktivitas tenaga kerja dalam jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa faktor internal dan faktor eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di Kebun Torgamba. Faktor internal yang meliputi umur, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, keterampilan kerja, komitmen kerja, kemampuan teknis, dan etos kerja terbukti mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja panen dengan nilai pengaruh sebesar 0,602. Di sisi lain, faktor eksternal memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dengan nilai pengaruh sebesar 0,794. Faktor eksternal yang meliputi gaji, pelatihan kerja, pengetahuan SOP panen, jaminan sosial, lingkungan kerja, hubungan kerja, gaya kepemimpinan, serta ketersediaan sarana produksi terbukti memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 89,5% menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit sebagian besar dapat dijelaskan oleh faktor internal dan faktor eksternal yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit memerlukan pendekatan yang terintegrasi melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia dan optimalisasi sistem manajemen perusahaan secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan perkebunan kelapa sawit diharapkan dapat lebih meningkatkan perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia, melalui pelatihan teknis panen secara berkala, pembinaan disiplin

kerja, peningkatan motivasi kerja, serta pengembangan keterampilan tenaga kerja agar kemampuan kerja tenaga panen dapat terus meningkat sesuai dengan standar operasional perusahaan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek kesejahteraan tenaga kerja melalui pemberian sistem gaji dan insentif yang adil, jaminan sosial, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman dan kondusif guna meningkatkan semangat dan loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan.

Perusahaan juga disarankan untuk memperkuat sistem pengawasan dan evaluasi kerja agar pelaksanaan kegiatan panen dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, seperti alat panen, akses jalan panen, dan fasilitas pendukung lainnya, perlu terus ditingkatkan untuk mendukung kelancaran aktivitas panen di lapangan. Di samping itu, hubungan kerja yang harmonis antara tenaga kerja, mandor, dan pihak manajemen perusahaan perlu dipertahankan guna menciptakan suasana kerja yang produktif dan berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain di luar faktor internal dan faktor eksternal, seperti budaya organisasi, beban kerja, tingkat stres kerja, maupun faktor teknologi, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dalam menjelaskan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit.

DAFTAR PUSTAKA

- Aly, M. F. P. Z., Sumantri, B., & Cahyadinata, I. (2025). The Factors Factors Affecting The Productivity Of Oil Palm Harvester Employees at PT Agromuko Tanah Rekah Estate. *AGRITEPA: Jurnal Ilmu dan Teknologi Pertanian*, 12(1), 243-256.
- Fevriera, S., & Devi, F. S. (2023). Analisis produksi kelapa sawit Indonesia: Pendekatan mikro dan makro ekonomi. *Jurnal Transformatif Unkriswina Sumba*, 12(1), 1-16.
- Hasibuan, P. L. Y. (2020). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen TBS (Tandan Buah Segar) di Perkebunan Sawit Rakyat Desa Hadundung Kecamatan Kota Pinang Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Iksan, M. (2024). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen di PT. Perkebunan Sumatera Utara Unit Kebun Sei-Karih Kab. Serdang Bedagai*.
- Irsyad, F. R., Lubis, P. K. D., Naibaho, A. R. O., & Sinurat, N. A. (2024). Analisis strategi perencanaan tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 3328-3333.
- Kurniawan, I., Kurniadhi, A., Aji, W. A., & Manto, A. (2024). Correlation of Plantation Area and Palm Oil Production in Sumatra and Kalimantan Regions. *Tropical Plantation Journal*, 3(2), 37-49.
- Lubis, H. M. Z. (2025). *Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kelapa Sawit (Studi kasus: Desa Pagaran Baringin, Kecamatan Batang Lubu Sutam, Kabupaten Padang Lawas)* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

- Maharany, R., Febrianto, E. B., Raja, P. M., Sukariawan, A., Pulungan, D. R., Pradifta, I. U., ... & Dian, R. (2023). Peningkatan Keterampilan Panen Melalui Pelatihan Dan Konsultasi Dalam Mendapatkan Kualitas Dan Kuantitas Hasil Panen Terbaik. *ABDI SABHA (Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat)*, 4(1), 29-34.
- Manik, J. R., br Kabeakan, N. T. M., & Susanti, R. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Pt. Lonsum (Studi Kasus: Pt. Lonsum Kebun Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara). *Jurnal Agroteknosains*, 5(2), 1-13.
- Nababan, L. A. A. (2024). *Upaya Mengurangi Turn Over Tenaga Panen Di Perkebunan Kelapa Sawit Melalui Perbaikan Fasilitas Dan Keterampilan* (Doctoral dissertation, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta).
- Nofriansyah, D., & Siregar, M. (2025). Analisis Faktor-Faktor Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Pada Perkebunan Sawit Rakyat. *Journal of Agribusiness and Community Empowerment (JACE)*, 8(2), 105-118.
- Numata, I., Elmore, A. J., Cochrane, M. A., Wang, C., Zhao, J., & Zhang, X. (2022). Deforestation, Plantation-Related Land Cover Dynamics And Oil Palm Age-Structure Change During 1990–2020 In Riau Province, Indonesia. *Environmental Research Letters*, 17(9), 094024.
- Purba, J. H. V., & Sipayung, T. (2017). Perkebunan Kelapa Sawit Indonesia Dalam Perspektif Pembangunan Berkelanjutan. *Masyarakat Indonesia*, 43(1), 81-94.
- Riyanto, A., & Wijayanti, I. K. E. (2025). Analisis Produktivitas Panen Kelapa Sawit Menggunakan Model Data Panel: Peran Usia, Asal Daerah, dan Masa Kerja di PT. Karunia Kencana Permaisejati–Kalimantan Tengah. *Musamus Journal of Agribusiness*, 8(2), 108-123.
- Simamora, A. W. (2016). Produktivitas Tenaga Kerja Panen Di Pt Perkebunan Nusantara Vii Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.
- Simanjuntak, E. Y. N., Suswatiningsih, T. E., & Trimerani, R. (2023). Analisis Turnover Tenaga Panen di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Bumitama Gunajaya Agro, Region Pundu, Kalimantan Tengah. *AGROFORETECH*, 1(1), 406-419.
- Situmeang, N. Y. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PTPN IV Kebun Laras.
- Suardi, T. F., Noor, T. I., & Setiawan, I. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Agricore: Jurnal Agribisnis dan Sosial Ekonomi Pertanian Unpad*, 4(1).