

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KARYAWAN PEMANEN DAN PEMUPUK DI PTP NUSANTARA IV

(Studi Kasus : Sawit Langkat, Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat)

SITI, SALMIAH, LILY FAUZIA

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara

ABSTRAK

Produktivitas tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting terhadap proses produksi dengan didukung adanya faktor sumber daya manusia, karena kegiatan produksi dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan sebuah produksi. Produktivitas berfungsi sebagai ukuran pengembangan dalam mengembangkan kualitas kinerja. Maka perlu untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk dan mengetahui pengaruh faktor sosial ekonomi (umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan premi) terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanenan pemupuk didaerah sawit langkat. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa: Produktivitas tenaga kerja pemanen rata rata setiap bulan tinggi adalah sebesar 34.787,58 Kg/Bln. Hasil estimasi regresi berganda menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen dan pemupuk dipengaruhi secara nyata oleh premi sedangkan faktor umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan dan pengalaman bekerja tidak berpengaruh secara nyata..

Kata kunci: *faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja*

THE FACTORS INFLUENCING THE PRODUCTIVITY OF HARVESTING AND FERTILIZING EMPLOYEES OF PTP NUSANTARA IV (A Case Study of Sawit Langkat, Padang Tualang Subdistrict, Langkat District)

ABSTRACT

Productivity of employees plays a very important role in the process of production supported by human resources because the activity of production is influenced by the capability of employees to produce a product. Productivity functions as the measurement of development in developing performance quality. Therefore, it is necessary to find out the productivity of harvesting and fertilizing employees and the influence of socioeconomic factors (age, level of education, work experience, number of dependents, and premium) on the productivity of harvesting and fertilizing employees in Sawit Langkat area. The result of this study showed that the average monthly productivity of harvesting and fertilizing employees was high (34,787.58 kg per month). The result of multiple regression

estimation showed that the productivity of harvesting and fertilizing employees was significantly influenced by the premium, while the factors of age, level of education, number of dependents, and work experience did not have significant influence.

Keywords: *Age, Level of Education, Work Experience, Number of Dependents, Premium*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertanian merupakan sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia. Salah satu subsektor penting dari sektor pertanian adalah perkebunan yang cakupan usahanya mencapai lebih dari seratus komoditi. Beberapa jenis komoditas perkebunan yang memberikan kontribusi besar bagi devisa negara seperti karet, kopi, kelapa dan kakao merupakan perkebunan rakyat. Inilah pemicu berbagai pihak, baik pemerintah dan swasta mengembangkan perkebunan kelapa sawit dalam skala besar dan direncanakan dengan baik (Badrun, 2006).

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup didalamnya. Tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan seperti perkebunan umumnya adalah karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan produksi kelapa sawit adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (SDM), yaitu dengan menciptakan SDM yang memiliki kemampuan memadai dan menguasai bidang kerjanya. Selain peningkatan produksi kelapa sawit, perlu juga diperhatikan kualitas minyak kelapa sawit. Salah satu penilaian kualitas minyak kelapa sawit adalah kandungan Asam Lemak Bebas (ALB), selain warna, kadar kotoran dan kadar air minyak. Menurut Badan Standardisasi Nasional (1992), kandungan ALB (sebagai asam palmitat) dalam minyak kelapa sawit yang memenuhi syarat Standar Nasional Indonesia (SNI) maksimum 5.00 % (bobot/bobot).

Peningkatan dan penurunan produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk setiap bulan selalu mengalami dinamika kenaikan dan penurunan. Berdasarkan masalah yang dihadapi dilapangan produktivitas tenaga kerja yang

dapat dicapai pada saat produktivitas tenaga kerja rendah adalah sebesar 28168.88 kg/bln sedangkan produktivitas tenaga kerja tinggi dapat mencapai 41850.91 kg/bln. Ini dapat dilihat perbandingan produktivitas tenaga kerja dapat mencapai 2:3 ini menunjukkan tidak efektifnya tenaga kerja. Seharusnya dinamika perubahan produktivitas tidak terlalujauh dari yang diharapkan.

Oleh karena itu, kualitas minyak kelapa sawit perlu diperhatikan. Kualitas minyak kelapa sawit dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terkait dengan cara pemanenan serta pemupukan yang baik. Dalam peningkatan dan penurunan produktivitas tenaga kerja pemanen dan pemupuk di kebun kelapa sawit, faktor umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan premi mendapat perhatian khusus. Maka penulis perlu melakukan penelitian untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk serta faktor faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja tersebut.

Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari uraian pada latar belakang maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang dapat diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk didaerah penelitian?
2. Bagaimana pengaruh faktor sosial ekonomi (umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja dan premi) terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk didaerah penelitian?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk didaerah penelitian.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh nyata faktor sosial ekonomi (umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja dan premi) terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk didaerah penelitian.

METODE PENELITIAN

2.1. Metode Penentuan Daerah Penelitian

Penelitian dilakukan di Sawit Langkat PT Perkebunan Nusantara IV, Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat. Penentuan daerah penelitian ini dilakukan secara *purposive* (sengaja) berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan dalam penentuan daerah/lokasi penelitian adalah sawit langkat termasuk salah satu PTP Nusantara IV yang memiliki jumlah karyawan terbesar di Gabungan Unit Usaha III (GUU) dengan rata rata jumlah karyawan adalah 984 sedangkan jumlah karyawan sawit langkat sebesar 1065 .

2.2. Metode Penentuan Responden

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster sampling*. Pengambilan sampel dilakukan terhadap sampling unit, dimana sampling unitnya dari satu kelompok (afdeling I-VIII). Tiap individu yang terpilih akan diambil sebagai sampel. Jumlah karyawan pemanen 118 orang dan jumlah karyawan pemupuk 90 orang. Jumlah sampel diambil sebanyak 40 orang karyawan pemanen dan karyawan pemupuk.

2.3. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil pengumpulan data secara langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner serta pengamatan dan diskusi dilapangan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari PT Perkebunan Nusantara IV, unit kebun Sawit Langkat, instansi-instansi yang terkait dan referensi yang berhubungan.

2.4 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, untuk menghitung produktivitas tenaga kerja karyawan pada pemanen dan pemupuk dilakukan secara deskriptif, dengan menggunakan data setahun yaitu data produktivitas tenaga kerja dari bulan September 2011 sampai Agustus 2012. Selanjutnya untuk melihat pengaruh faktor sosial ekonomi yaitu umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja dan premi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada pemanen dan pemupuk dimana nilai nilai parameter tersebut selanjutnya akan diduga, adapun fungsinya menjadi:

$$Y = f(D, X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, \mu)$$

Dimana: Y= Produktivitas tenaga kerja pemanen (Kg/Bln) dan Produktivitas tenaga kerja Pemupuk (Ha/Bln), a_1 - a_5 = Koefisien regresi faktor sosial, X_1 = Umur (tahun), X_2 = Tingkat pendidikan (tahun), X_3 = Jumlah tanggungan (jiwa), X_4 = Pengalaman bekerja (tahun), X_5 = Premi (Rp/Bln)

Melakukan uji spesifikasi model dengan menggunakan uji linearitas dengan melihat nilai F sehingga didapat model yang digunakan bersifat linear atau tidak. Kriteria yang digunakan adalah bila F-hitung > F-tabel bentuk hubungan linear.

Untuk memperoleh model regresi yang terbaik ada beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu sebagai berikut,

1. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menghindari adanya hubungan yang linear antara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan beberapa metode, diantaranya adalah dengan melihat:

- Jika nilai Toleransi atau VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil 10
- Terdapat koefisien korelasi sederhana yang mencapai atau melebihi 0,9 jika nilai F-hitung melebihi nilai F-tabel dari regresi antara variabel bebas (Sujianto,2009)

2. Uji Heterokedasitas

Untuk melihat apakah penelitian ini terjadi heterokedasitas adalah dengan melihat gambar scatter plot dimana tidak terjadi heterokedasitas maka titik akan bersebar tanpa membentuk pola tertentu

3. Uji Asumsi Normalitas

Uji asumsi normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Santoso,2000). Apabila asumsi ini terpenuhi, baik uji F ataupun uji t, dan nilai estimasi dependen menjadi tidak varid (Utomo, 2007). Untuk mendekati normalitas pada model regresi yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal

dari grafik normal plot. Adapun dasar pengambilan keputusannya berdasarkan kriteria uji sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Pada PTP N IV Sawit langkat

Kegiatan pemanen dikebun Sawit langkat mulai dari memotong tandan matang panen sesuai dengan kriteria matang panen, mengumpulkan dan mengutip brondolan serta menyusun tandan di tempat pengumpulan hasil (TPH). Didalam memanen kelapa sawit, ada kriteria matang panen yang harus dipatuhi oleh seluruh pemanen di kebun sawit langkat. Kriteria matang panen adalah persyaratan kondisi tandan yang telah ditetapkan untuk dapat dipanen. Kriteria matang panen yang diberlakukan di PTP N IV adalah 5 brondolan per tandan di piringan. Brondolan yang dipanen adalah brondolan normal dan segar. Atas dasar penentuan kriteria matang panen tersebut, maka fraksi kematangan buah ditetapkan sebagai berikut:

Tandan buah segar tanpa brondolan : Afkir (=F00)

Tandan buah segar dengan 1-4 brondolan : mentah (F=0)

Tandan buah segar dengan brondolan > 5 : matang

Untuk memotivasi pemanen dalam meningkatkan produktivitasnya, PTP N IV memberikan premi yang terdiri dari premi panen dan premi brondolan. Premi panen dan brondolan diberikan terpisah dengan nilai yang berbeda juga. Premi panen diberikan secara perorangan berdasarkan kapasitas, tahun tanam yang berkaitan dengan produktivitas topografi. Untuk karyawan pemanen sendiri ditentukan basis borong yang besarnya berdasarkan faktor potensi produksi tanaman, topografi (rata, gelombang, bukit), tinggi tanaman dan umur tanaman (TBM-3 dan TM-1).

Basis borong adalah batas minimum produksi yang harus dicapai oleh pemanen dan pemupuk pada setiap hari tanpa diberi premi. Sementara kapasitas adalah hasil yang diperoleh seorang pemanen dan pemupuk dalam 1 hari, baik

dalam 7 jam kerja atau lebih dilakukan sendiri maupun dibantu oleh orang lain atau keluarganya. Bila kapasitas pemanen lebih kecil dibandingkan basis borong, maka dikenakan denda sebesar selisih basis borong dengan kapasitas dikalikan dengan harga nilai tarif premi panen.

Untuk perhitungan premi panen (premi TBS) digunakan rumus :

$$P = \{ (K - BB) NP \} - D$$

Dimana

P : Premi
K : Kapasitas Panen (Kg)
BB : Basis Borong (Kg)
NP : Nilai premi (Rp/Kg)
D : Denda

Besarnya tarif nilai premi panen TBS (NP) berbeda menurut tingkat kesulitan topografi (rata, gelombang, bukit).

Rata : Rp 30/Kg TBS
Gelombang : Rp 35/Kg TBS
Bukit : Rp 42,5/ Kg TBS

Untuk perhitungan premi panen brondolan digunakan rumus :

$$Pb = Kb \times NPb$$

Dimana :

Pb : Premi brondolan (Rp)
Kb : Kapasitas (jumlah brondolan yang dikumpulkan dalam Kg)
NPb : Nilai premi brondolan (Rp/kg brondolan)

Besarnya tarif nilai premi brondolan berbeda menurut tingkat kesulitan topografi (rata, gelombang, bukit).

Rata : Rp 100/Kg brondolan
Gelombang : Rp 125/Kg brondolan
Bukit : Rp 150/ Kg brondolan

Berdasarkan sistem panen dan sistem premi yang ditetapkan di PTP N IV kebun Sawit langkat maka hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen tinggi yaitu melebihi dari basis borong (BB) perusahaan. Hal ini dapat disajikan di Tabel 1.

Tabel 3. Perbandingan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen dengan Basis Borong Perusahaan

No.	Keterangan	Produktivitas (Kg/Bln)	
		per bulan	per tahun (sep'11-agt'12)
1.	Sampel tenaga kerja	34.787,58	695.751.66
2.	Basis borong perusahaan	25.500	306.000

Dari tabel 3 diatas dilihat bahwa perusahaan mempunyai standar prosedur operasional dalam hal produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen, standar borong yaitu sebesar 25.500 kg/bulan atau 306.00 kg/tahun. Produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen di daerah Sawit Langkat sebesar 34.787,58 kg/bulan atau sekitar 695.751.66 kg/tahun. Tingginya produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dikarenakan, adanya semangat kerja untuk mendapatkan tambahan pendapatan, berupa premi yang diberikan perusahaan untuk hasil panen yang melebihi dari standar borong. Tenaga kerja karyawan pemanen dalam melakukan kegiatan panennya pada umumnya dibantu oleh tenaga kerja tambahan, seperti bantuan dari keluarga maupun luar keluarga.

3.2 Produktivitas Tenaga Kerja Pemupuk Pada PTP N IV Sawit langkat

Kegiatan pemupukan di kebun sawit langkat mulai dari menaburkan pupuk disekitar kelapa sawit tetapi masih didalam piringan tersebut dengan memperhatikan pelaksanaannya yaitu tepat dosis, tepat cara, tepat tabur dan tepat waktu. Sistem kerja pemupukan di sawit langkat berdasarkan basis borong yang telah ditentukan perusahaan. Basis borong yang ditetapkan juga berbeda beda berdasarkan dengan umur tanaman (TBM 1, TBM 2, TBM 3 dan TM 1) tetapi basis borong maksimal untuk pemupuk adalah 2 Ha/orang dan basis minimum yang dapat dihasilkan pemupuk adalah 1Ha/orang jika lebih dari basis borong tersebut dihitung kedalam premi. Untuk menghitung premi karyawan pemupuk adalah 1ha @ Rp 20.000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja karyawan pemupuk tinggi yaitu melebihi basis borong(BB).

3.3 Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen dan pemupuk Sawit Langkat

Sebelum melakukan estimasi maka dilakukan pengujian terlebih dahulu untuk memenuhi asumsi regresi linear berganda yaitu:

a. Uji linearitas

Untuk mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen didapat $F\text{-hitung} = 22,264 > F\text{-tabel} = 2,96$ dan untuk pemupuk $F\text{-hitung} = 11,31 > F\text{-tabel} = 2,96$ sehingga persamaan yang digunakan adalah linear

b. Uji Multikolinearitas

Setelah melihat tabel *coefficient* terdapat nilai VIF untuk masing masing variabel mempunyai nilai < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabe 1. Pemanen dan Tabel 2. Pemupuk :

Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas Menggunakan Statistik kolinearitas

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Umur (tahun)	.316	3.164
2	Tingkat pendidikan (tahun)	.713	1.402
3	Pengalaman bekerja (tahun)	.346	2.892
4	Jumlah tanggungan (jiwa)	.741	1.349
5	Premi (Rp/Bln)	.620	1.614

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas Menggunakan Statistik kolinearitas

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Umur (tahun)	.161	6.228
2	Tingkat pendidikan (tahun)	.725	1.379
3	Pengalaman bekerja (tahun)	.240	4.162
4	Jumlah tanggungan (jiwa)	.448	2.233
5	Premi (Rp/Bln)	.430	2.328

Hasil estimasi sebagai berikut:

Pemanen

$$Y = 10941.119 + 36.253X_1 + 41.235X_2 - 259.388X_3 - 467.413X_4 + 0.023 X_5$$

t-hit (0,669) (0,854) (0,082) (0,295) (0,000)

R² : 0,848, signifikansi F: 0,000.

Pemupuk

$$Y = - 25.996 - 0.354X_1 - 2.724X_2 + 0.098X_3 + 4.270X_4 + 0.001X_5$$

(0,652) (0,082) (0,916) (0,202) (0,000)

R² : 0,731, signifikansi F: 0,000.

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,848. Menunjukkan bahwa sebesar 84,8% variasi produktivitas tenaga kerja pemanen (Y) telah dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen pada model, sedangkan sisanya, sebesar 15,2%, dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam model. Sedangkan Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,731. Menunjukkan bahwa sebesar 73,1% variasi produktivitas tenaga kerja pemupuk (Y) telah dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen pada model, sedangkan sisanya, sebesar 26,9%

Hasil uji F menunjukkan bahwa setidaknya salah satu variabel eksogen yang dimasukkan ke dalam model berpengaruh nyata pada variasi produktivitas tenaga kerja pemanenan pemupuk

Hasil uji pengaruh parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen dan pemupuk dipengaruhi secara nyata oleh faktor premi sedangkan faktor umur (X₁), tingkat pendidikan (X₂), pengalaman bekerja (X₃), jumlah tanggungan (X₄) tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen dan pemupuk.

Secara parsial umur (X₁) tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk hal ini disebabkan karena karyawan yang berusia lanjut berumur 65 tahun keatas, biasanya fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian yang dapat mengubah cara kerja dan cara berpikirnya. Karyawan pemanen dan pemupuk yang berusia lanjut tidak mempunyai kekuatan/tenaga dalam mengusahakan kegiatan panennya sehingga hanya mampu mengusahakan dalam skala kecil. Usia tenaga kerja yang produktif

berumur 15-64 tahun, sedangkan usia 65 tahun ke atas sudah digolongkan usia lanjut.

Secara parsial tingkat pendidikan (X_2) tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja dikarenakan tidak adanya ketetapan tingkat pendidikan dari perusahaan untuk menjadi karyawan pemanen dan pemupuk.

Secara parsial pengalaman bekerja (X_3) tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen dan pemupuk hal ini dikarenakan pengalaman seseorang yang lama biasanya sulit untuk menerima inovasi dan sesuatu yang baru karena lebih berpedoman kepada pengalaman bekerja yang lama padahal belum tentu meningkatkan produktivitas.

Variabel jumlah tanggungan (X_4) berpengaruh tidak nyata terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk hal ini disebabkan karena produktivitas dihasilkan berdasarkan ketentuan basis borong perusahaan.

Variabel premi (X_5) berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk hal ini disebabkan karena karyawan ingin menambah pendapatan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Nilai koefisien variabel premi (X_5) adalah sebesar 0.023 yang artinya apabila terjadi penambahan premi satu seribu rupiah maka produktivitas kerja karyawan pemanen akan meningkat sebesar 0,023 Kg. Dan Nilai koefisien variabel premi (X_5) adalah sebesar 0.001 yang artinya apabila terjadi penambahan premi sebesar satu rupiah maka produktivitas kerja karyawan pemupuk akan meningkat sebesar 0,001 ha.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

1. Produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen rata rata tinggi adalah sebesar 34.787.58 Kg/Bln.
2. Produktivitas tenaga kerja pemanen dan pemupuk dipengaruhi secara nyata oleh premi sedangkan faktor umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan dan pengalaman bekerja tidak berpengaruh nyata. Tidak terjadi multikolinearitas dan heterokedastisitas serta asumsi normalitas terpenuhi.

4.2. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut di atas, maka penulis memberikan saran, sebagai bentuk implementasi dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepada perusahaan sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan premi karena premi dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas tenaga kerja
2. Kepada karyawan pemanen dan pemupuk sebaiknya lebih mengoptimalkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki dan menggunakan tenaga kerja dalam keluarga yang dapat membantu terutama untuk pemanen agar produksi yang dihasilkan lebih dari target dan meminimalisasikan denda untuk meningkatkan kualitas kerja

DAFTAR PUSTAKA

Badrun, M.,(2006). *Keberlanjutan Pengembangan Perkebunan Kelapa Sawit: Pendekatan Pelaksanaan dan Pendanaannya*,Direktoral Jenderal Perkebunan, Jakarta

PTP IV (PERSERO),2007. Standar Prosedur Operasi (SPO)

PTP IV (PERSERO),2008. Penyempurnaan Premi Panen, Muat TBM, Premi Olah Kelapa Sawit,Medan

Simanjuntak, S. 2007. Pengelolaan Perkebunan. FP-USU

Soepomo. 1997. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta

Sujana. 2002. *Metode statistika*.Tarsito.Bandung