

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Tanaman Kelapa Sawit

Afrika Barat merupakan tempat pertama kali tanaman kelapa sawit (*Elaeis Guineensis* Jacq.) muncul. Namun, ada juga yang berpendapat bahwa kelapa sawit berasal dari Brasil, yang terletak di Amerika Selatan. Hal ini dikarenakan, wilayah hutan di Brazil merupakan rumah bagi lebih banyak spesies kelapa sawit. Pada kenyataannya, tanaman kelapa sawit dapat ditemukan jauh dari daerah asalnya, termasuk di Papua Nugini, Malaysia, Indonesia, dan Thailand. Faktanya, tanaman ini dapat menghasilkan lebih banyak per hektarnya. Pemerintah Belanda memperkenalkan kelapa sawit pertama di Indonesia pada tahun 1848 dengan empat bibit kelapa sawit yang dikirim dari Mamitius dan Amsterdam ke Kebun Raya Bogor (Pratama *et al.*, 2019).

Salah satu komoditas ekspor unggulan yang mampu menghasilkan minyak nabati dalam jumlah tertinggi dibandingkan tanaman penghasil minyak lainnya adalah kelapa sawit. Bagian utama yang dimanfaatkan dari kelapa sawit adalah buahnya, terutama mesokarp, yang diolah menjadi minyak sawit mentah atau *Crude Palm Oil* (CPO), serta minyak inti sawit (*Palm Kernel Oil* atau PKO) yang berasal dari bijinya. Minyak ini banyak digunakan dalam berbagai sektor industri seperti pangan (minyak goreng dan margarin), kosmetik, hingga farmasi. Selain itu, hasil sampingan berupa bungkil inti sawit dimanfaatkan sebagai pakan ternak, sedangkan limbahnya dapat diolah menjadi pupuk organik (Nasution *et al.*, 2018).

Klasifikasi tanaman kelapa sawit perlu diketahui agar nantinya dapat menentukan pemeliharaan yang tepat pada tanaman kelapa sawit secara baik. Adapun klasifikasi menurut Pahan (2012) dalam (Siahaan dan Erwin, 2017), sebagai berikut

Kingdom	: <i>Plantae</i>
Subkingdom	: <i>Trachebionta</i>
Super Divisi	: <i>Spermatophta</i>
Divisi	: <i>Magnoliophta</i>
Kelas	: <i>Liliopsida</i>

Sub Kelas	: <i>Arecidae</i>
Ordo	: <i>Arecales</i>
Famili	: <i>Arecacease</i>
Genus	: <i>Elaeis</i>
Spesies	: <i>Elaeis Guineensis</i> Jacq.

Tanaman kelapa sawit biasanya berumur 20 hingga 25 tahun. Pada tiga tahun pertama, tanaman ini dikategorikan sebagai kelapa sawit muda karena belum memasuki fase produksi buah. Buah pertama biasanya mulai muncul saat tanaman berusia antara 4 hingga 6 tahun, dan memasuki fase matang (mature period) pada usia 7 hingga 10 tahun, ditandai dengan mulai terbentuknya tandan buah segar (fresh fruit bunch). Memasuki usia 11 hingga 20 tahun, produksi tandan buah segar umumnya mulai menurun, dan pada usia 20 hingga 25 tahun, tanaman kelapa sawit berisiko mati atau tidak produktif lagi (Puspitasari dan Harianto, 2020).

Morfologi tanaman kelapa sawit dibagi sebagai berikut.

#### 1. Akar

Kelapa sawit memiliki akar tunggang dan merupakan tanaman monokotil. Selama enam bulan berturut-turut, radikula bibit terus tumbuh, dan akarnya dapat mencapai panjang 15 meter. Selanjutnya, akar pernapasan berkembang ke arah sisi atas. akar sekunder (2-4 mm), akar tersier (1-2 mm), akar kuarter (0,1-0,3 mm), dan akar primer (pinggiran 5-10 mm). Akar kuarter dan tersier, yang terletak dua hingga tiga meter dari pohon kelapa sawit dan memiliki kedalaman antara 0 hingga 60 cm, merupakan akar pudar yang secara aktif mengambil air dan nutrisi. Tanaman kelapa sawit memiliki kedalaman perakaran vertikal 8 hingga 16 meter (Situmorang *et al.*, 2019).

#### 2. Batang

Ciri khas dari batang kelapa sawit adalah batang tunggal, tidak bercabang dan tidak memiliki kambium. Batang tanaman kelapa sawit biasanya memiliki pinggiran yang panjangnya antara 25 hingga 75 cm. Pangkal batang akan membesar seiring dengan bertambahnya umur tanaman. Batang kelapa sawit dapat tumbuh hingga mencapai ketinggian 15 hingga 18 meter. Batang tanaman kelapa sawit berfungsi sebagai penopang tajuk. Bahkan ketika daun-daun mengering dan mati, masih ada fondasi berupa pelepah yang melekat erat pada batang tanaman kelapa sawit yang sulit untuk dipisahkan. Pada kelapa sawit yang

telah berumur tua, sisa pangkal pelepah yang menempel pada batang akan terlepas secara alami, sehingga permukaan batang terlihat berwarna hitam dan membentuk pola beruas (Heber, 2022).

### 3. Daun

Daun majemuk kelapa sawit berwarna hijau tua dan pelepahnya berwarna hijau lebih terang daripada daunnya. Pelepah yang panjangnya sekitar sembilan meter ini menopang daun kelapa sawit. Tergantung pada varietas kelapa sawit, setiap pelepah memiliki antara 250 hingga 300 helai daun. Warna kuning pucat adalah warna daun muda yang masih mekar. Terdapat duri (*spine*) di dekat pangkal pelepah, yaitu barisan pelepah yang menyempit dan menjadi duri karena tidak dapat menghasilkan daun (Purwanto dan Santosa, 2016).

### 4. Bunga dan Buah

Bunga jantan berbentuk tinggi, kerucut, dan runcing, sementara bunga betina biasanya lebih besar dan lebih mekar. Meskipun tumbuh di pohon yang sama, bunga jantan dan bunga betina tidak mekar bersamaan. Keduanya berkembang di daerah ketiak daun palem. Penyerbukan silang terjadi pada kelapa sawit karena bunga jantan dan betina tidak matang pada waktu yang sama. Hal ini mengindikasikan bahwa penyerbuk angin dan atau serangga menyerbuki bunga betina pada satu pohon dengan memaparkannya pada bunga jantan pada pohon lain.

Buah kelapa sawit terdiri atas tiga lapisan utama, yaitu bagian terluar yang disebut epikarp atau kulit luar; bagian tengah yang dikenal sebagai mesokarp atau daging buah, yang merupakan sumber utama minyak sawit mentah (Crude Palm Oil/CPO); serta lapisan terdalam, yaitu endokarp atau inti, yang dapat diolah menjadi minyak inti sawit (Palm Kernel Oil/PKO) (Harahap *et al.*, 2017). Buah yang masih cukup muda memiliki warna hijau muda. Warnanya berubah dari hijau kehitaman menjadi kuning muda seiring bertambahnya umur, dan akhirnya menjadi kuning merah (oranye) ketika matang. Buah mulai mengempis dan rontok ketika berubah menjadi oranye (buah leles).

Kelapa sawit tumbuh subur di daerah tropis lembab antara 12° Lintang Utara dan Selatan, dengan ketinggian antara 0 hingga 500 meter di atas permukaan laut. Ketika memutuskan di mana akan menanam kelapa sawit, iklim dan sifat-sifat lahan atau tanah merupakan pertimbangan lingkungan yang sangat penting.

Kelembaban 80-90 sangat ideal untuk pengembangan kelapa sawit (Sitorus, 2023).

### **2.1.2 Konsep Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk menghasilkan barang atau jasa. Tenaga kerja didefinisikan oleh UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai setiap individu yang berumur minimal 15 tahun dan siap untuk bekerja. Dalam hal ini, baik orang yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan dianggap sebagai tenaga kerja. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya tenaga kerja untuk mengakselerasi kemajuan sosial dan ekonomi. Tenaga kerja, yang diperlukan untuk proses produksi, merupakan komponen utama produksi ekonomi (Suharto, 2015).

Ada tiga kategori tenaga kerja yaitu tidak terlatih, terlatih, dan terdidik. Para profesional dengan pendidikan formal dan kemampuan khusus, seperti dokter dan insinyur, dianggap sebagai tenaga kerja terdidik. Teknisi dan mekanik adalah contoh tenaga kerja terlatih yang telah mengembangkan kemampuan mereka melalui pekerjaan. Di sisi lain, tenaga kerja yang tidak memiliki pendidikan dan pelatihan, bergantung pada tenaga kerja kasar tanpa pengetahuan khusus disebut tenaga kerja tidak terlatih. Merancang kebijakan ketenagakerjaan yang sukses dan memahami dinamika pasar tenaga kerja bergantung pada klasifikasi tenaga kerja ini (Nurfi, 2022).

Perekonomian suatu negara sangat bergantung pada tenaga kerja. Mereka mendukung inovasi dan kemajuan teknis di samping proses produksi. Tenaga kerja yang produktif dan kompetitif akan meningkatkan output suatu negara. Wibowo (2020) menegaskan bahwa meningkatkan kualitas pekerja dengan pendidikan dan pelatihan yang tepat dapat mendorong ekspansi ekonomi jangka panjang. Oleh karena itu, jika pemerintah dan pemangku kepentingan ingin mengelola kesulitan globalisasi dan pertumbuhan teknologi yang cepat, mereka harus fokus pada pengembangan sumber daya manumur..

### **2.1.3 Produktivitas Kerja**

Setiap organisasi dan perusahaan memiliki tujuan produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak

hanya bergantung pada jumlah tenaga kerja; penggunaan sumber daya yang ada juga berpengaruh (Wirawan *et al.*, 2019). Dalam hal ini, peningkatan produktivitas kerja menjadi tujuan bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif di pasar industri.

Dalam semua tingkat pengusaha atau industri, alat yang sangat penting adalah pengukuran produktivitas. Secara garis besar, menurut Sinungan (2000), produktivitas dapat diukur melalui tiga jenis perbandingan. Pertama, mengevaluasi kinerja masa lalu dan saat ini untuk menilai apakah terjadi peningkatan, penurunan, atau hasil yang tetap. Kedua, membandingkan kinerja antar unit, seperti antar individu, bagian, atau proses, guna mengetahui capaian relatif masing-masing unit. Ketiga, mengevaluasi kinerja saat ini terhadap target yang telah ditetapkan, sehingga penilaian lebih terarah pada pencapaian tujuan.

Sementara itu, Admosuprpto (2001) *dalam* Hasibuan (2020) menyusun sebuah rumus yang digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas dalam suatu perusahaan atau sektor industri.

$$P = \textit{Output} / \textit{Input}$$

Keterangan:

P = Produktivitas

O = *Output*

I = *Input*

Kenaikan hasil produksi tidak selalu mencerminkan adanya peningkatan produktivitas, karena output dapat bertambah meskipun input yang digunakan tetap. Peningkatan produktivitas sendiri dapat diwujudkan melalui beberapa cara, antara lain: (a) peningkatan jumlah output dengan penggunaan sumber daya yang tidak berubah, (b) pencapaian hasil yang sama atau lebih tinggi dengan pengurangan input, dan (c) peningkatan output secara signifikan meskipun hanya terdapat sedikit tambahan sumber daya.

Seseorang dianggap produktif jika dia dapat menghasilkan jumlah output yang lebih besar dalam waktu yang sama daripada orang lain. Dengan kata lain, seorang tenaga kerja dianggap produktif jika dia mampu menghasilkan output sesuai standar dengan waktu kerja yang lebih singkat. Sebagaimana dijelaskan oleh Aroef (1985) *dalam* Billa (2022), produksi tenaga kerja adalah jumlah output yang dibuat dalam satu satuan waktu yang dapat dihitung menggunakan rumus:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Hasil produksi}}{\text{Jumlah Hari kerja}}$$

Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja dalam proses pemanenan kelapa sawit dapat didefinisikan sebagai rasio antara volume hasil panen yang diperoleh dengan total waktu kerja yang digunakan untuk melakukan proses tersebut.

Sari (2018) menyatakan bahwa perusahaan juga memainkan peran penting dalam peningkatan produktivitas pekerja. Beberapa kebijakan perusahaan menjadi dorongan pekerja untuk terus bekerja. Perusahaan yang tidak memperhatikan karyawan mendorong pekerja untuk tidak bersemangat bekerja sehingga produktivitas pekerja akan berkurang. Adapun perusahaan yang memperhatikan karyawan membuat pekerja umumnya lebih bersemangat untuk terus bekerja dengan ikhlas dan tulus. Adapun beberapa kebijakan perusahaan yang merupakan faktor eksternal yang memengaruhi motivasi pekerja sebagai berikut.

#### 1. Upah yang Memadai

Setiap perusahaan idealnya mampu memberikan kompensasi yang layak kepada pekerjanya. Yang dimaksud dengan "memadai" adalah jumlah upah yang sanggup dibayarkan perusahaan tanpa menimbulkan kerugian, sekaligus mencukupi bagi kebutuhan pekerja. Pemberian upah yang sesuai berpotensi meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

#### 2. Kondisi dan Suasana Kerja

Lingkungan kerja yang terlalu rumit atau penuh tekanan bisa menyebabkan stres dan kejenuhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan menciptakan atmosfer kerja yang nyaman dan mendukung agar produktivitas tidak menurun.

#### 3. Penghargaan terhadap Harga Diri

Menjaga harga diri karyawan penting untuk memelihara semangat kerja. Menghargai kontribusi serta memberikan masukan secara bijak tanpa menjatuhkan martabat karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

#### 4. Penempatan Posisi yang Tepat

Menempatkan tenaga kerja sesuai dengan keahlian dan kompetensinya sangat penting. Ketidaktepatan dalam penempatan posisi bisa menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja.

#### 5. Peluang untuk Berkembang

Harapan akan kemajuan karier, seperti promosi jabatan atau kenaikan posisi, mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Kesempatan seperti ini menjadi pemicu lahirnya produktivitas yang lebih tinggi.

#### 6. Rasa Aman terhadap Masa Depan

Karyawan akan bekerja lebih tenang jika memiliki kepastian mengenai masa depan mereka. Untuk menciptakan rasa aman ini, perusahaan dapat menyediakan program pensiun atau mendorong pekerja menabung melalui asuransi atau program keuangan jangka panjang lainnya.

#### 7. Membangun Loyalitas Karyawan

Loyalitas dapat dibangun dengan memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis pekerja, termasuk memberikan gaji yang pantas serta memperhatikan kesejahteraan mental dan spiritual mereka.

#### 8. Melibatkan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan

Ketika karyawan terlibat dalam proses pengambilan keputusan sesekali, mereka akan merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Ini secara langsung dapat meningkatkan semangat kerja.

#### 9. Pemberian Insentif yang Relevan dan Menyenangkan

Insentif perlu diberikan dengan memperhatikan kebutuhan serta pencapaian karyawan. Bentuknya bisa berupa penghargaan, bonus, hingga hiburan yang menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan.

#### 10. Kemampuan Kerja (Kapasitas)

Kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas pada waktu tertentu dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, keterampilan, usia, dan kondisi kesehatan. Produktivitas akan optimal jika kapasitas kerja karyawan tinggi.

### **2.1.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja**

Faktor – faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan tenaga kerja panen, antara lain :

#### 1. Faktor Umur

Menurut Utami (2018) umur dapat diartikan sebagai lamanya seseorang hidup sejak dilahirkan. Seiring bertambahnya usia, seseorang cenderung menunjukkan tingkat kematangan berpikir dan kestabilan dalam bekerja. Usia menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Pekerja yang

lebih muda biasanya memiliki energi dan kondisi fisik yang lebih baik, sedangkan pekerja yang lebih tua mungkin mengalami penurunan kekuatan fisik yang dapat memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, usia perlu diperhatikan dalam proses penempatan karyawan agar dapat meminimalkan risiko menurunnya produktivitas. Dalam konteks pekerjaan lapangan seperti pemanenan, pekerja berusia lanjut cenderung kurang responsif terhadap penggunaan teknologi baru dan memiliki keterbatasan tenaga sehingga hanya mampu bekerja dalam skala terbatas. Secara umum, orang yang produktif berusia antara 16 dan 59 tahun. Orang yang berusia 60 tahun atau lebih dianggap lanjut usia atau tidak produktif (Sembiring *et al.*, 2024).

## 2. Faktor Pengalaman kerja

Menurut M. Manullang (2015), pengalaman kerja merupakan hasil dari keterlibatan langsung seseorang dalam aktivitas pekerjaan yang membentuk pengetahuan serta keterampilan dalam menyelesaikan tugas. Dalam proses penempatan karyawan, pengalaman di bidang serupa perlu menjadi pertimbangan utama perusahaan. Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pula pengalaman yang diperoleh, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitasnya. Pekerja yang telah memiliki pengalaman lebih luas juga biasanya lebih siap dalam menghadapi berbagai permasalahan di lapangan dan mampu menyelesaikannya secara lebih cepat dan efisien.

## 3. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan keluarga didefinisikan sebagai jumlah semua anggota keluarga yang masih menjadi tanggung jawab seseorang, baik saudara kandung maupun bukan, selama tinggal dalam satu rumah dan tidak memiliki pendapatan sendiri. Jumlah tanggungan ini biasanya terkait dengan keinginan untuk bekerja karena jumlah kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, mulai dari makan, pakaian, hingga biaya pendidikan anak, meningkat dengan jumlah anak. Akibatnya, hal ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Setiawan *et al.*, 2019).

Namun tenaga kerja yang memiliki banyak tanggungan sering kali menghadapi tekanan ekonomi yang lebih besar, yang dapat mengurangi fokus dan efisiensi mereka saat bekerja. Menurut penelitian oleh Rukmana dan Supriyadi (2020), kesejahteraan ekonomi pekerja yang tertekan oleh tanggungan keluarga dapat menyebabkan stres, yang berdampak negatif pada produktivitas kerja.

Selain itu, pekerja dengan tanggungan keluarga mungkin harus membagi waktu dan energinya antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik, yang dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental.

## 2.2 Pengkajian Terdahulu

**Tabel 1. Pengkajian Terdahulu**

No	Judul/Penulis	Tujuan	Metode Analisis Data	Hasil Pembahasan
1	Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit PT Tani Prima Makmur (TPM). Oleh I Made Sukratman dan Faizal Fajrin (2024)	Tujuan penelitian ini adalah untuk menghitung tingkat produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PT Tani Prima Makmur dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen sawit.	Data pada penelitian ini dikumpulkan melalui angket atau kuesioner, yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden.	Menurut Sukratman dan fajrin (2024), rata-rata produktivitas tenaga kerja panen buah sawit di PT Tani Prima Makmur mencapai 1.689 kg per orang, yang berarti cukup tinggi dan bahkan melebihi standar panen yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga kerja di perusahaan secara umum termasuk dalam kategori produktif. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas meliputi umur, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, dan jarak tempuh. Selain itu, hasil analisis

**Lanjutan tabel 1**

No	Judul/Penulis	Tujuan	Metode Analisis Data	Hasil Pembahasan
2	<p>Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT Sinar Gunung Sawit Raya Manduamas. Oleh Bobby Christiand Sihotang, Arum Ambarsari, dan Istiti Purwandari (2023).</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan panen dan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan panen kelapa sawit di PT Sinar Gunung Sawit Raya</p>	<p>Mengumpulkan data primer dan sekunder. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja dengan melibatkan 30 karyawan panen sebagai responden. Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda.</p>	<p>menunjukkan bahwa hanya faktor umur yang memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas. Setiap penambahan umur sebesar 1 tahun diperkirakan menurunkan produktivitas rata-rata sebesar 648 kg per orang per tahun. Hal ini menunjukkan bahwa seiring bertambahnya umur, kemungkinan besar kemampuan fisik atau efisiensi kerja menurun, yang berdampak langsung pada hasil panen.</p> <p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen seperti umur, jumlah tanggungan keluarga, pengalaman kerja, status kerja karyawan, dan status asal karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan</p>

**Lanjutan tabel 1**

No	Judul/Penulis	Tujuan	Metode Analisis Data	Hasil Pembahasan
				<p>terhadap produktivitas kerja karyawan panen di PT Sinar Gunung Sawit Raya. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa kombinasi faktor-faktor personal dan latar belakang karyawan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien determinasi (<math>R^2</math>) sebesar 0,844 menunjukkan bahwa 84,4% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kelima variabel tersebut. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat, meskipun masih terdapat 15,6% variasi produktivitas yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain</p>

**Lanjutan tabel 1**

No	Judul/Penulis	Tujuan	Metode Analisis Data	Hasil Pembahasan
3	Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit di PT Patri Agung Perdana Estate Rambutan. Oleh Manova Tasya Billa dan Harniatun Iswarini (2021)	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Mengetahui besar produktivitas tenaga kerja buruh panen kelapa sawit di PT Patri Agung Perdana Estate Rambutan.</li> <li>Menganalisis pengaruh faktor-faktor seperti umur, lama pendidikan, jumlah tanggungan, upah, dan premi terhadap produktivitas tenaga kerja buruh panen kelapa sawit</li> </ol>	<p>Data dikumpulkan dengan metode survei dengan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel. Untuk menganalisis data, menggunakan regresi linear berganda.</p>	<p>di luar model, seperti kondisi fisik, motivasi kerja, atau faktor lingkungan kerja yang tidak diobservasi dalam studi ini.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel upah dan premi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja buruh panen kelapa sawit di PT Patri Agung Perdana Estate Rambutan. Selain itu, Umur, Lama Pendidikan, dan Jumlah Tanggungan: Ketiga variabel ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Meskipun ada hubungan, faktor-faktor tersebut tidak berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan produktivitas</p>
4	Pengaruh Faktor-Faktor Produktivitas	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk</p>	<p>Metode pengumpulan data yang digunakan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa</p>

**Lanjutan tabel 1**

No	Judul/Penulis	Tujuan	Metode Analisis Data	Hasil Pembahasan
	Tenaga Kerja Pemanen Terhadap Produksi Kelapa Sawit Di PTPN VI Unit Usaha Batang Hari. Oleh Sophia (2021)	mengetahui produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VI Unit Usaha Batang Hari, serta untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor seperti umur, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, gaji, premi, dan motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN VI Unit Usaha Batang Hari	dalam penelitian ini adalah: 1. Wawancara langsung dengan daftar pertanyaan (kuesioner). 2. Pengumpulan data sekunder dari perusahaan. Lalu dianalisis dengan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear berganda	Produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN VI Unit Usaha Batang Hari secara keseluruhan dari sampel yang diambil adalah lebih dari seratus persen. Selain itu, secara bersama-sama, faktor-faktor produktivitas tenaga kerja pemanen berpengaruh terhadap produksi kelapa sawit di PTPN VI Unit Usaha Batang Hari. Dalam pengujian secara tunggal, faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen adalah faktor Gaji dan Premi, serta Motivasi
5	Pengaruh Kelompok Umur dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Panen Sawit. Oleh Eka Dewi Dama Yanti, Sri Ngapiyatun, dan Wartomo (2022)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kelas umur dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit, serta untuk mengetahui produktivitas	Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode campuran, yang mencakup pengambilan data primer melalui wawancara langsung dengan pekerja pemanenan dan pengamatan, serta	Hasil utama yang ditemukan terkait pengaruh kelompok umur terhadap produktivitas tenaga kerja adalah bahwa perbedaan umur karyawan pada semua kelompok umur (20-30 tahun, 30-40 tahun, dan >40 tahun) tidak

**Lanjutan tabel 1**

<b>No</b>	<b>Judul/Penulis</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Metode Analisis Data</b>	<b>Hasil Pembahasan</b>
		rata-rata pekerja pemanenan kelapa sawit di PT Tritunggal Sentra Buana	data sekunder dari dokumen perusahaan. Responden yang diambil sebanyak 24 orang dalam satu afdeling lalu dianalisis data yang menggunakan analisis varian (ANOVA)	memberikan pengaruh nyata terhadap produktivitas pemanenan. Meskipun ada perbedaan rata-rata produktivitas di antara kelompok umur, hasil analisis menunjukkan bahwa perbedaan tersebut tidak signifikan

### **2.3 Gap Analisis**

Studi sebelumnya tentang produktivitas tenaga kerja di industri kelapa sawit telah membantu kita memahami berbagai komponen yang memengaruhi kinerja pemanen. Sukratman dan Fajrin (2024) menemukan bahwa di PT Tani Prima Makmur, umur, pengalaman kerja, jumlah tanggungan, dan jarak tempuh memengaruhi produktivitas tenaga kerja, namun hanya umur yang terbukti memiliki pengaruh negatif secara signifikan. Meski demikian, studi tersebut tidak secara mendalam menganalisis bagaimana hubungan interaktif antar variabel khususnya umur, pengalaman, dan tanggungan memengaruhi produktivitas. Selain itu, temuan penelitian ini membedakan temuan penelitian lain yang menyatakan bahwa faktor umur pemanen tidak memiliki pengaruh yang signifikan..

Sihotang *et al.* (2024) melakukan penelitian tentang produktivitas tenaga kerja panen di PT Sinar Gunung Sawit Raya dengan mempertimbangkan beberapa faktor, termasuk usia, jumlah tanggungan, pengalaman kerja, status pekerjaan, dan asal karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semua faktor tersebut secara bersamaan berdampak besar pada produktivitas tenaga kerja. Namun demikian, ruang lingkup penelitian tersebut cukup luas karena mencakup berbagai aspek sosial, sehingga belum memberikan penjabaran secara rinci mengenai kontribusi masing-masing variabel demografis seperti usia, pengalaman, dan

jumlah tanggungan secara individual. Selain itu, pengambilan sampel dalam studi tersebut belum mempertimbangkan faktor penting lainnya seperti tahun tanam kelapa sawit yang juga dapat memengaruhi hasil panen.

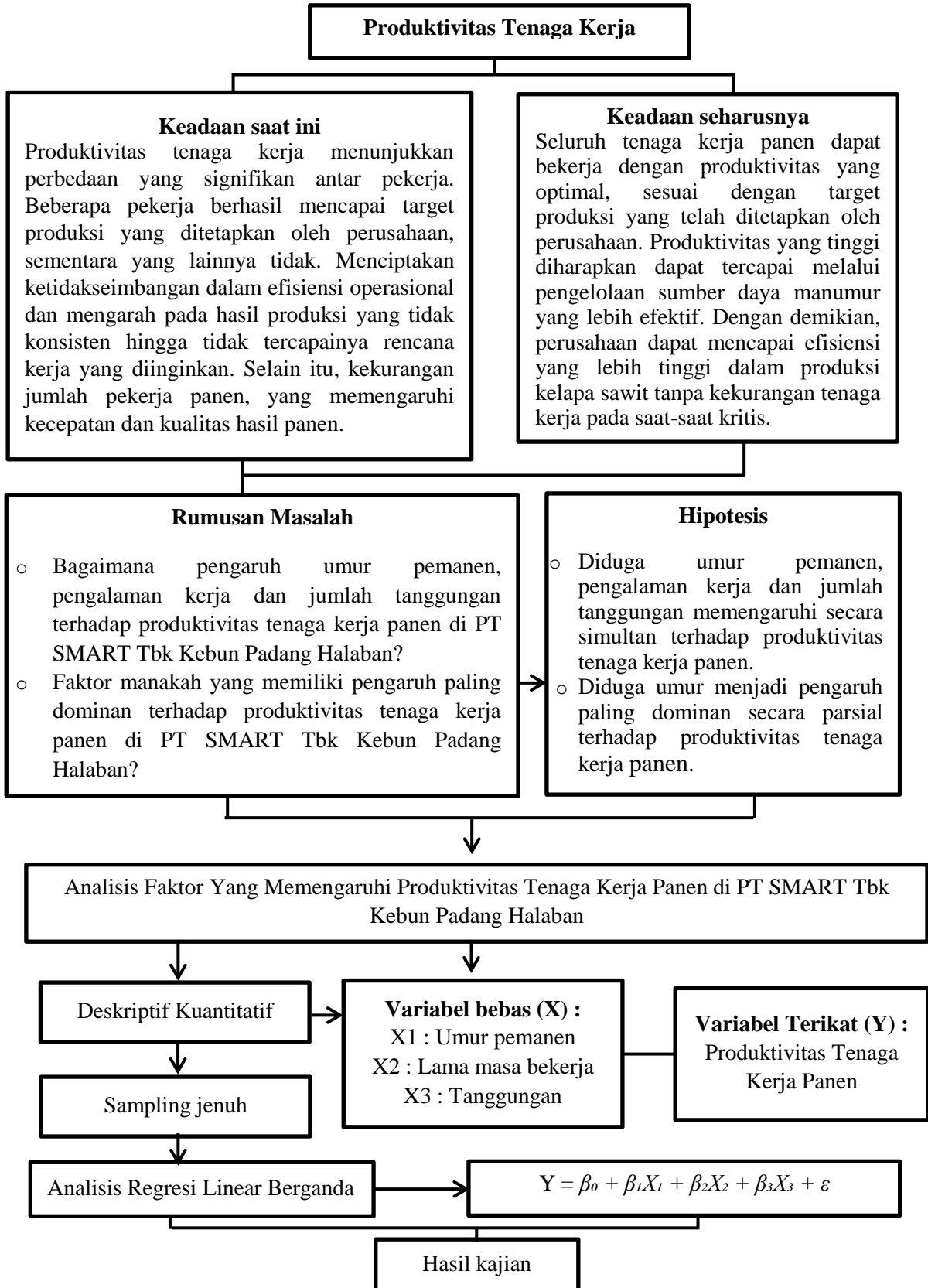
Penelitian Billa dan Iswarini (2021) menunjukkan bahwa upah dan premi sangat memengaruhi produktivitas pemanen sawit, sedangkan usia, pendidikan, dan jumlah tanggungan tidak berpengaruh signifikan. Fokusnya lebih pada aspek ekonomi dan belum membahas secara mendalam pengalaman kerja maupun kondisi keluarga pekerja. Temuan ini berbeda dari studi sebelumnya, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk memperjelas faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas.

Sementara itu, Sophia (2021) menyebutkan bahwa gaji, premi, dan motivasi menjadi faktor utama penentu produktivitas tenaga kerja di PTPN VI, meskipun umur dan pengalaman kerja juga diteliti, namun bukan fokus utama. Di sisi lain, Yanti et al. (2022) meneliti kelompok umur dan pengalaman kerja, tetapi tidak menemukan pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Penelitian ini juga tidak mempertimbangkan jumlah tanggungan, padahal aspek tersebut bisa memengaruhi motivasi dan kinerja pekerja.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang secara khusus menunjukkan bahwa pengaruh kombinasi tiga variabel utama—umur, pengalaman kerja, dan jumlah tanggungan—secara bersamaan terhadap produktivitas tenaga kerja panen masih terbatas, terutama di Sumatera Utara. Celah ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih terfokus dan mendalam mengenai bagaimana ketiga faktor demografis ini secara bersama-sama memengaruhi produktivitas kerja, khususnya di perusahaan perkebunan kelapa sawit berskala besar.

Penelitian ini, membatasi secara khusus faktor lain seperti kondisi areal dan kondisi tanaman yang tidak dibahas penelitian sebelumnya namun penting karena mempengaruhi proses produksi itu sendiri. Penelitian ini juga akan membahas pengaruh ketiga faktor terhadap produktivitas areal, yang dapat dijadikan masukan terhadap pengambilan keputusan di kebun. Dengan demikian, studi ini dimaksudkan untuk mengisi celah penelitian sebelumnya dengan menganalisis secara menyeluruh keterkaitan antara usia, lama pengalaman kerja, serta jumlah tanggungan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT SMART Tbk, Kebun Padang Halaban.

## 2.4 Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir