



Kompetensi dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanenan Kelapa Sawit Di Perkebunan Plasma Talino Pa'Upat

Gusvita Chandra Dewi^{1*}, Dewi Kurniati², Maswadi³

^{1,2,3}Sosial Ekonomi Pertanian/Agribisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak, Kalimantan Barat Indonesia

*Email: gusvitachandradewi@student.untan.ac.id

Doi : <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.1034>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganehsa Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2022-09-11

Diperbaiki :
2022-10-17

Disetujui :
2022-10-19

ABSTRAK

Tingkat kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan produktivitas perusahaan dari tiap individu. Permasalahan yang dihadapi perusahaan yaitu kelalaian karyawan yang tidak mampu memenuhi target panen sesuai dengan SOP perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompetensi karyawan dengan produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian dianalisis secara deskriptif kualitatif menggunakan skala *likert* dan analisis *rank spearman*. Populasi yang diambil adalah tenaga panen golongan KHT (Karyawan harian Tetap) dan BHL (Buruh Harian lepas) sebanyak 45 orang. Berdasarkan perhitungan tingkat kategori kompetensi karyawan pemanen golongan KHT memiliki nilai rata-rata 54 dan kategori produktivitas kerja memiliki nilai rata-rata 46,28 nilai tersebut masuk dalam kompetensi tinggi. Kategori kompetensi karyawan golongan BHL memiliki nilai rata-rata 50 dan kategori produktivitas kerja rata-rata 41,13 nilai tersebut termasuk dalam kategori produktivitas kerja sedang. Hubungan kompetensi karyawan dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan $0,03 \leq 0,05$ dan nilai koefisien korelasi 0,436 artinya terdapat hubungan yang cukup kuat dengan arah hubungan yang positif.

Kata Kunci: Kompetensi karyawan; Produktivitas Kerja; Skala *Likert* Dan Korelasi *Rank Spearman*

ABSTRACT

The level of success of a company can be measured based on the company's productivity from each individual. The problem faced by the company is the negligence of employees who are not able to meet the harvest target in accordance with the company's SOP. This study aims to analyze the relationship between employee competence and employee productivity. The research method was analyzed descriptively qualitatively using a Likert scale and Spearman rank analysis. The population taken is the harvest workers of the KHT (Permanent Daily Employees) and BHL (freelance daily workers) groups as many as 45 people. Based on the calculation of the competency level of the KHT group, harvester employees have an average value of 54 and the work productivity category has an average value of 46.28, this value is included in high competence. The competency category of BHL employees has an average score of 50 and the average work productivity category is 41.13. These values are included in the medium work productivity category. The relationship between employee competence and work productivity has a significant level of $0.03 < 0.05$ and a correlation coefficient value of 0.436, meaning that there is a fairly strong relationship with a positive direction.

Keywords: Employee Competence; Work Productivity; Likert Scale And Rank Spearman Correlations

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

PENDAHULUAN

Kelapa sawit merupakan tanaman yang banyak dibudidayakan di Indonesia dengan sistem perkebunan, luas perkebunan kelapa sawit terus di tingkatkan, karena memiliki nilai ekonomi yang tinggi dan merupakan penghasil minyak nabati yang paling banyak digunakan oleh masyarakat luas, baik di Indonesia maupun dunia (Suardi, Noor, & Setiawan, 2019). Berdasarkan data statistik luas perkebunan kelapa sawit adalah 14,724 juta hektar yang tersebar di seluruh provinsi yang ada di Indonesia dengan jumlah produksi sebesar 45,861 juta/ton (BPS Indonesia, 2020). Meningkatnya produksi seiring bertambahnya lahan turut mendorong bertambahnya jumlah tenaga kerja di sektor perkebunan kelapa sawit sehingga industri kelapa sawit merupakan salah satu industri padat karya yang banyak menyerap tenaga kerja. Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu provinsi yang menyokong suplai kelapa sawit dapat dilihat dari luas lahan sebesar 1,904 juta hektar dan hasil produksi yang tersebar di seluruh kabupaten/kota dengan total 4,105 juta ton pada tahun 2020 (BPS Kalbar, 2021).

Penelitian (Adyguna WF Simamora, 2016) menunjukkan bahwa produktivitas kerja pemanen kelapa sawit mengalami penurunan secara signifikan setiap tahunnya, hal ini bertolak belakang dengan SOP perusahaan. Produksi kelapa sawit yang tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan disebabkan karena produktivitas tenaga kerja pemanen yang rendah. Jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka hasil panen juga rendah, sehingga penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen. Tujuan penelitian yang hendak dilakukan yaitu untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit dan faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen. Dalam hal ini produktivitas kerja karyawan panen yang diukur yaitu berdasarkan perolehan hasil panen. Target panen yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan hasil sensus buah kelapa sawit yang dilakukan perusahaan untuk memperkirakan jumlah hasil panen kelapa sawit. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diketahui yaitu terdapat persamaan dalam topik permasalahan yang terjadi sehingga menjadi pertimbangan bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang menyangkut produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit dengan memperluas topik yaitu mengukur hubungan antara kompetensi kerja dan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit di Perkebunan Plasma Talino Pa'Upat.

Perkebunan Plasma Talino Pa'Upat yang terletak di Kabupaten Landak Kecamatan Sengah Temila Desa Sebatih merupakan mitra dari PT. ANI (Agronusa Investama). Kemitraan berdasarkan keputusan menteri Pertanian Nomor 940 Tahun 1997, adalah kerjasama usaha antara perusahaan mitra dengan kelompok mitra di bidang pertanian (Nugrohandhin, 2018). Pola kemitraan yang dijalankan di Perkebunan plasma Talino Pa'upat adalah pola inti plasma, yaitu perkebunan rakyat yang dalam pengembangannya diintegrasikan pada PBS (Perkebunan Besar Swasta). Sebagaimana yang tertuang dalam Permentan No 26 Tahun 2007, PBS Perkebunan Besar Swasta), diwajibkan membangun kebun plasma seluas 20% dari konsentrasi luas lahan yang ada (Nugrohandhin, 2018)

Hubungan kompetensi dan produktivitas kerja karyawan merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan yang berhubungan dengan sektor pertanian, untuk mengoptimalkan sumber daya karyawan yang ada pada perusahaan maka kompetensi dan produktivitas karyawan menjadi penentu dalam meningkatnya produksi kelapa sawit. Tenaga kerja merupakan salah satu factor produksi yang harus mendapat

perhatian khusus dalam suatu perusahaan perkebunan. Tenaga kerja tersebut memiliki fungsi dalam kegiatan pembukaan lahan baru, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan buah kelapa sawit, pengolahan hasil dan turut berperan dalam pengelolaan sistem manajemen perusahaan (Ismail, 2018). Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan yang biasa di sebut karyawan merupakan salah satu faktor produksi pada subsektor perkebunan kelapa sawit disamping faktor produksi tanah, modal dan manajemen, karena kompetensi dan produktivitas karyawan sangat menentukan didalam suatu proses kerja, maka kompetensi dan produktivitas kerja digunakan untuk melihat seberapa jauh kinerja karyawan tersebut dan sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja karyawan pada situasi dan posisi tertentu (Fadel, 2020). Berkaitan dengan penjabaran diatas peranan kompetensi dan produktivitas kerja karyawan bagian pemanen menjadi faktor yang sangat mendukung dalam meningkatkan produksi karena kompetensi sebagai acuan melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dan produktivitas tenaga kerja berkaitan erat dengan kuantitas produksi yang akan dihasilkan, dengan kata lain apabila keterampilan dan produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja yang digunakan tinggi akan menghasilkan produksi yang tinggi pula (Sari, 2020).

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan atribut yang melekat pada setiap individu, dan memberikan gambaran perilaku individu pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan yang di bebaskan, karyawan yang berkualitas memiliki peran bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka dari itu seorang karyawan harus memiliki kualitas untuk bisa diterima bekerja, karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari segi kompetensi yang dimilikinya. Dukungan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktifitas kinerja suatu organisasi, oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan (Halomoan, 2020).

Peningkatan produksi tanaman kelapa sawit dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian panen. Upaya yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan (I Gede A.S, 2017). Karyawan panen perlu memiliki kompetensi yang memadai agar dapat melakukan proses panen yang efektif dan efisien guna menghasillkan produksi kelapa sawit yang maksimal.

Manfaat kompetensi adalah sebagai prediktor kesuksesan kerja karena kompetensi adalah landasan untuk melaksanakan pekerjaan atas dasar pengetahuan, keahlian dan sikap yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja. Menurut (Moeheriono, 2014) kompetensi memiliki manfaat yaitu sebagai:

1. Pedoman untuk memperjelas standar kerja dan arah yang ingin dicapai perusahaan
2. Alat untuk seleksi tenaga kerja yang potensial saat proses *recruitmen*.
3. Digunakan untuk memaksimalkan produktivitas
4. Sebagai dasar untuk mengembangkan system remunerasi.
5. Sebagai acuan perusahaan agar mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi

6. Digunakan untuk menyeimbangkan perilaku kerja karyawan terhadap ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan, meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Adapun rumus produktivitas tenaga kerja pemanen sawit menurut (Sedarmayanti, 2001) yaitu:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Kelebihan hasil panen TBS/Kg}}{\text{Jumlah hari kerja}}$$

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dari tenaga kerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, Jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif dengan menafsirkan dan menguraikan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, perbedaan antara fakta yang ada serta pengaruhnya terhadap suatu kondisi, sehingga dapat diketahui gambaran, kondisi dan situasi yang ada dilapangan dan membantu peneliti untuk dapat menggali informasi lebih mendalam mengenai objek yang diteliti (Mayasari, 2019). Metode purposive yaitu penentuan tempat penelitian yang dilakukan berdasarkan pertimbangan di Desa Sebatih Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak merupakan daerah yang memiliki perkebunan kelapa sawit yaitu perkebunan Plasma Talino Pa'Upat. Penelitian ini dianalisis secara deskriptif kualitatif menggunakan skala *likert* dan analisis *rank spearman*. Populasi adalah jumlah dari subjek yang akan diteliti dengan ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti, sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pemanen golongan KHT dan BHL di perkebunan Plasma Talino Pa'Upat di Desa Sebatih, Kecamatan Sengah Temila, Kabupaten Landak. Penetapan jumlah sampel di ambil dari populasi, sehingga jumlah responden adalah sebanyak 45 orang. Sumber data dalam penelitian terdiri dari data primer yaitu data yang berupa hasil jawaban responden atas pertanyaan dalam kuisioner dan data sekunder berupa data yang di dapatkan dari

pihak kedua yaitu BPS (Badan Pusat Statistik) dan KUD/perusahaan (Instansi terkait). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, pencatatan dan dokumentasi.

Method of Summated Rating (Skala Likert)

Skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2017). Dalam skala likert hasil jawaban dilakukan dengan menghitung respon kesetujuan dan ketidaksetujuan terhadap objek sikap tertentu. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Setiap item dari kuesioner merupakan pertanyaan yang memiliki 5 (lima) jawaban dengan masing-masing nilai yang berbeda. Tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala likert ini terdiri dari 5 skala yang mempunyai gradasi dari Sangat setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RG), Tidak Setuju (TS), hingga Sangat Tidak setuju (STS).

Dasar untuk menentukan kriteria jawaban responden ditentukan berdasarkan interval kelas yaitu nilai jawaban dari responden. Dengan demikian interval kelas nilai jawaban untuk masing-masing pengukuran dapat dihitung dengan menggunakan rumus (Munir, 2008) sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor tertinggi (Jumlah pertanyaan)} - \text{Skor terendah (Jumlah pertanyaan)}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Selanjutnya dilakukan pengkategorisasian terhadap variabel kompetensi dan produktivitas kerja (jumlah kelas) dengan 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah.

Analisis Korelasi Rank Spearman

Uji statistik *rank spearman* digunakan untuk menentukan hubungan antar dua variabel atau lebih, dilakukan dengan menguji tingkat signifikansi hipotesis asosiatif terhadap variabel berbentuk ordinal (Vusvitasari, 2009). Tujuan dilakukannya analisis ini yaitu untuk melihat kekuatan hubungan, arah hubungan dan tingkat signifikan antar dua variabel atau lebih. Persamaan untuk menghitung korelasi *rank spearman* yaitu:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Ketentuan untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi diantaranya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Kriteria Tingkat Kekuatan Korelasi

R_s	Interpretasi
----------------------	---------------------

0	Tidak ada korelasi
>0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
>0,25 – 0,5	Korelasi cukup kuat
0,5– 0,75	Korelasi kuat
0,75 – 0,99	Korelasi sangat kuat
1	Korelasi sempurna

Sumber: (Sarwono, 2006)

Dasar pengambilan keputusan dari tingkat signifikan yaitu jika nilai signifikan <0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat korelasi antara variabel kompetensi karyawan dengan produktivitas kerja. Nilai signifikan >0,05 maka tidak berkorelasi yang artinya H_a ditolak dan H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat korelasi antara variabel kompetensi karyawan dan produktivitas kerja.

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Koefisien determinasi dapat di rumuskan sebagai berikut:

$$KD = r_s^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R_s = Koefisien *Rank Spearman*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang yang merupakan karyawan panen. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil mengenai gambaran responden yang menjadi sampel penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden di Perkebunan Plasma Talino Pa'upat

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	45	100%
	< 20	1	3 %
Umur	>20-30	20	44 %
	>30-40	20	44 %
	>40-50	4	9 %
	SD	14	31 %
Tingkat Pendidikan	SMP	10	22 %
	SMA	21	47 %
	<1-3 tahun	19	42 %
Masa Kerja	>3-5 tahun	16	36 %
	>5-10 tahun	8	18 %
	>10 tahun	2	4 %
	Karyawan KHT	7	16 %
Jabatan/Golongan	Karyawan BHL	38	84 %
	<500 Kg	1	2 %
Catatan Hasil Panen	>500-700 Kg	10	22 %
	>700-900 Kg	20	45 %

>900 Kg	14	31 %
---------	----	------

Sumber: Data Primer, 2021

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah karyawan panen di perkebunan Plasma Talino Pa'Upat yang digolongkan menurut jenis kelamin, Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan persentase 100%, spesifikasi pemanen yang ditetapkan oleh perkebunan adalah yang berjenis kelamin laki-laki karena pekerjaan memanen TBS (Tandan Buah Segar) adalah hal yang paling penting namun rumit, kegiatan panen hanya dilakukan oleh seorang tenaga panen dengan persyaratan utama yaitu memiliki kekuatan fisik dan berpengalaman pada bidangnya. Memanen buah kelapa sawit merupakan pekerjaan yang berat dan membutuhkan kekuatan tangan yang kuat serta teknik khusus dalam memegang alat panen, proses memotong buah, memotong pelapah, mengangkut TBS, mengutip brondolan dan menaruh TBS ke dalam angkong dan membawanya menuju TPH (Herawati, Ngapiyatun, & Daryono, 2019).

Umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karena umur berkaitan langsung dengan kemampuan fisik karyawan panen. Penduduk usia produktif adalah penduduk pada kelompok usia yang mampu memperoleh penghasilan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya (Herawati, Ngapiyatun, & Daryono, 2019). Proporsi umur responden terendah yang bekerja sebagai tenaga panen di perkebunan kelapa sawit Plasma Talino Pa'upat berada pada kelompok umur <20 yang berjumlah 1 orang dengan persentase 3%, sebaliknya proporsi yang paling tinggi berada di kelompok umur >20-30 dan >30-40 masing-masing berjumlah 20 orang dengan persentase 44%, artinya tenaga kerja panen di perkebunan Plasma Talino pa'Upat tergolong dalam kategori usia yang produktif, berhubungan pekerjaan memanen kelapa sawit tergolong dalam pekerjaan yang berat dan memerlukan fisik yang kuat sehingga banyak diisi oleh kelompok umur yang tergolong kelompok produktif. Usia produktif merupakan modal bagi perusahaan untuk meningkatkan perolehan angka panen TBS (Tandan Buah Segar) yang maksimal.

Tingkat pendidikan dinilai berdasarkan tahun sukses pendidikan formal yang ditempuh oleh tenaga panen yang bekerja di perkebunan Plasma Talino Pa'Upat. Tingkat pendidikan pemanen di perkebunan plasma talino pa'upat dengan persentase terbesar adalah pada tingkat SMA yang berjumlah 21 orang dengan persentase 47% dari total keseluruhan. Sedangkan persentase terkecil berada pada tingkat SMP yang berjumlah 10 orang dengan persentase 22%. Tingkat pendidikan dapat menjadi salah satu faktor penentu dalam pengembangan usaha dan meningkatkan produktivitas, secara umum apabila tingkat pendidikan itu tinggi maka produktivitasnya juga akan tinggi, hal ini berkaitan dengan pola pikir terhadap pengambilan keputusan, akan tetapi dalam kegiatan panen tingkat pendidikan tidak sepenuhnya berpengaruh karena dalam kegiatan panen yang lebih diutamakan adalah tenaga (fisik) dikarenakan perusahaan tidak menetapkan standar pendidikan minimum yang tinggi dalam penerimaan tenaga kerja panen, karena pekerjaan memanen kelapa sawit merupakan pekerjaan yang mengutamakan kemampuan dan kondisi fisik dari pekerja (Adyguna WF Simamora, 2016).

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan panen bekerja sebagai tenaga pemanen yang bekerja di perkebunan Plasma Talino Pa'upat. Masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan

sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang berkualitas. Bertambahnya masa kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja sehingga produktivitas kerja pun akan meningkat. Sebaran tertinggi berdasarkan masa kerja karyawan panen didominasi oleh pekerja dengan masa kerja <1-3 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 42%, sementara sedikit pekerja dengan masa kerja yang lama yaitu sebanyak 2 orang dengan masa kerja >10 tahun dengan persentase hanya 3%. Hal ini menunjukkan rata-rata masa kerja karyawan panen yang bekerja di perkebunan Plasma Talino Pa'upat terbilang masih rendah. Bertambahnya masa kerja akan menunjukkan bertambah pula pengetahuan keterampilan seseorang dalam bekerja, karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan keterampilan semakin dikuasai secara mudah. Masa kerja dapat ditunjukkan dengan sejauh mana karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan, berdasarkan pengalaman individu yang selanjutnya akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan, serta juga dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan (Ika, Prasilowati, & Suyanto, 2020)

Jabatan/golongan karyawan pemanen di perkebunan Plasma Talino Pa'upat terdiri karyawan (Buruh Harian lepas) berjumlah 38 orang dengan persentase tertinggi yaitu 84%. Karyawan golongan BHL (Buruh Harian Lepas) memiliki ciri-ciri yaitu diupah secara harian, tidak memiliki kontrak kerja tertulis dan tidak mendapatkan jaminan sosial. Berdasarkan sistem pengupahan upah minimum kabupaten (UMK) tidak menjadi pertimbangan dalam sistem pengupahan, karyawan BHL mendapatkan upah berdasarkan perolehan jumlah tandan buah sawit (TBS) yang dikalikan dengan BJR (berat janjang rata-rata). Pada dasarnya sistem upah bagi buruh harian lepas (BHL) adalah sistem upah borongan di mana perusahaan telah memberikan target pekerjaan yang harus di capai. Karyawan KHT (Karyawan Harian Tetap) di Perkebunan Plasma Talino Pa'Upat berjumlah 7 orang dengan persentase 16%. Karyawa KHT adalah buruh yang memiliki kontrak kerja tertulis, mendapatkan upah berupa gaji pokok, insentif, jaminan sosial dan fasilitas berupa *mess*. Karyawan KHT berdasarkan ketetapan perusahaan berhak mendapatkan mendapat tunjangan seperti BPJS Kesehatan, tunjangan listrik, air, beras, tunjangan anak sekolah serta bonus setiap satu tahun sekali. Tingkat upah yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya upah. Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas, disamping dipengaruhi oleh faktor lainnya. Tinggi rendahnya upah bertalian pula dengan jabatan yang diduduki oleh seseorang tenaga kerja dalam perusahaan. Upah merupakan daya pendorong bagi tenaga kerja dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya (Turangan, Kojo, & Mintardjo, 2017).

Penentuan hasil panen secara umum adalah dengan basis panen, basis panen yang diterapkan diperkebunan plasma talino pa'upat adalah 900 Kg per hari, Jika karyawan panen mampu memanen TBS (Tandan Buah Segar) melebihi basis maka karyawan tersebut bisa mendapatkan premi. Catatan hasil panen didapatkan berdasarkan hasil wawancara yaitu dengan catatan hasil panen terendah pada komposisi <10 ton/bulan berjumlah 1 orang dengan persentase 2%, sedangkan catatan hasil panen pada komposisi >20-30 ton/bulan berjumlah 20 orang dengan persentase terbanyak yaitu 45% belum sepenuhnya mampu melebihi basis yang

ditentukan. Hal tersebut menunjukkan perolehan hasil angka panen belum sepenuhnya memenuhi target yang ditentukan perusahaan. Basis panen dapat menentukan karyawan tersebut berhak menerima premi atau tidak (Indahsari, 2020). Selain itu catatan hasil panen sebagai penentu pemberian upah terhadap tenaga karyawan panen.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas kuisioner dalam penelitian ini menggunakan rumus *Product Moment Pearson* (Sugiyono, 2017).

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi r pearson

n = jumlah sampel/observasi

x = variabel bebas/variabel pertama

y = variabel terikat/variabel kedua

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,294) dengan taraf kesalahan 5 %.
2. Item pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (0,294) dengan taraf kesalahan 5 %.

Pada perhitungan validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk indikator kompetensi karyawan dan produktivitas kerja dikatakan valid, karena nilai r hitung $> r$ tabel (0,294) dengan tingkat signifikan 0,5 atau (5%).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi suatu alat angket dalam mengungkapkan gejala tertentu (Sugiyono, 2017). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, untuk menentukan reliabilitas dari setiap item maka penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut.

$$r^{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma x^2}{\sigma y^2} \right)$$

Keterangan:

r^{11} = Reliabilitas

K = Banyak butir pertanyaan

σx^2 = Jumlah varians butir pertanyaan

σy^2 = Varians total

Keputusan uji reliabilitas adalah jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 60 (Sujerweni, 2014). Kuisoner dikatakan reliabel yaitu berdasarkan keputusan:

1. Jika koefisien internal seluruh item $r_{11} \geq r_{tabel}$ (0,60) maka item pertanyaan dikatakan bersifat reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item $r_{11} \leq r_{tabel}$ (0,60) maka item pertanyaan dikatakan tidak bersifat reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi Karyawan (X)	0,786	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,856	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis data primer,2021

Perhitungan reliabilitas atau *cronbach's alpha* pada output diatas berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dimana nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$, pada hasil pengujian nilai *cronbach's alpha* yaitu sudah reliabel sehingga seluruh pernyataan dalam kuisoner pada variabel kompetensi kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y) adalah reliabel atau konsisten.

Kategorisasi Variabel Penelitian

Kompetensi Karyawan

Kategori Kompetensi karyawan panen golongan karyawan harian tetap (KHT) dan buruh harian lepas (BHL) yang ada di perkebunan Plasma Talino Pa'Upat, berdasarkan perhitungan disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Kategori Kompetensi karyawan KHT dan BHL

Interval Skor	Kategori	KHT	Persentase	BHL	Persentase
14-32,67	Kompetensi rendah	-	-	-	-
32,68-51,35	Kompetensi Sedang	1	14%	25	66%
51,36-70	Kompetensi Tinggi	6	86%	13	34%

Sumber: Hasil Analisis Data primer,2021

Nilai rata-rata kompetensi karyawan di perkebunan Plasma Talino Pa'Upat karyawan golongan KHT yaitu 54 nilai tersebut masuk dalam kategori kompetensi tinggi dengan skor interval 51,36-70, sedangkan karyawan golongan BHL yaitu 50 nilai tersebut masuk dalam kategori kompetensi sedang dengan skor interval 32,68-51,35.

Produktivitas Kerja

Kategori produktivitas kerja golongan karyawan harian tetap (KHT) dan buruh harian lepas (BHL) yang ada di perkebunan Plasma Talino Pa'Upat, berdasarkan perhitungan di sajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Kategori Produktivitas Kerja

Interval Skor	Kategori	KHT	Persentase	BHL	Persentase
12 – 28	Produktivitas Rendah	-	-	-	-
29 – 45	Produktivitas Sedang	3	43%	29	76%
46 – 60	Produktivitas Tinggi	4	57%	9	24%

Sumber: Hasil Analisis Data primer, 2021

Nilai rata-rata produktivitas kerja di perkebunan Plasma Talino Pa'Upat karyawan golongan KHT yaitu 46,28 nilai tersebut masuk dalam kategori produktivitas kerja tinggi dengan skor interval berada pada nilai 46-60, sedangkan golongan karyawan BHL memiliki nilai rata-rata 41,13 nilai tersebut masuk dalam kategori produktivitas kerja sedang dengan skor interval 29-45.

Analisis Korelasi Rank Spearman

Untuk melihat hasil hubungan antara kompetensi karyawan dengan produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel pengujian di bawah ini

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman

	Spearman's rho	Kompetensi Kerja	Produktivitas Kerja
Kompetensi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.436**
	Sig. (2-tailed)	.	.003
	N	45	45
Produktivitas Kerja	Correlation Coefficient	.436**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.003	.
	N	45	45

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

Sumber: Hasil Analisis Data Primer, 2021

Hubungan kompetensi karyawan dan produktivitas kerja berdasarkan nilai signifikan $0,03 \leq 0,05$, artinya terdapat hubungan antara kompetensi karyawan dan produktivitas kerja karyawan bagian pemanenan di perkebunan Plasma Talino Pa'upat. Nilai koefisien korelasi rank spearman 0,436 menyatakan bahwa kekuatan hubungan antara variabel kompetensi karyawan dengan produktivitas kerja berdasarkan kriteria kekuatan korelasi berada pada nilai $>0,25-0,5$ menyatakan kompetensi karyawan dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang cukup kuat, dengan hubungan antar variabel adalah positif, semakin tinggi kompetensi karyawan menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dihasilkan juga tinggi begitupun sebaliknya.

Kemudian untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y maka digunakan koefisien determinasi (KD). Nilai R square digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial, jika koefisien determinasi semakin kecil/mendekati 0 berarti variabel bebas semakin kecil pengaruhnya atau sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, apabila koefisien determinasi semakin besar maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (*Model Summary*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 ^a	.201	.183	4.294

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja

Sumber: Hasi Analisis Data Primer, 2021

Koefisien determinasi r square menunjukkan nilai sebesar 0,201 atau sebesar 20,1 %, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 20,1 % dan sisanya 79,9 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hubungan kompetensi karyawan dan produktivitas kerja karyawan panen di perkebunan Plasma Talino Pa'Upat berkaitan erat dengan kegiatan produksi tandan buah segar (TBS). Keberhasilan panen sangat ditentukan berdasarkan kualitas dan kuantitas tandan buah segar (TBS) yang mampu dipanen dengan mutu yang baik, hal tersebut berhubungan langsung dengan tenaga pemanen dimana kualitas dan kuantitas serta mutu merupakan hal penting yang harus diketahui oleh tenaga panen. Keberhasilan panen juga dipengaruhi oleh persiapan panen yang baik dan efektif, dimana karyawan panen dituntut untuk memahami kriteria matang buah serta cara atau teknis panen yang baik dan benar. Pengetahuan tentang derajat kematangan buah sangat penting, mutu panen TBS bergantung pada proses pemanenan dan derajat kematangan buah. Oleh karena itu karyawan panen diarahkan untuk mampu melaksanakan kegiatan panen berdasarkan SOP. Hal ini menguatkan kembali pada hasil penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara kompetensi dan produktivitas kerja karyawan yaitu hasil penelitian Rodlial Ramadan (2017) menyatakan bahwa naik turunnya produktivitas kerja ditentukan oleh seberapa baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian terhadap kompetensi dan produktivitas kerja karyawan di Perkebunan Plasma Talino Pa'Upat, dapat disimpulkan bahwa tingkat kategori kompetensi karyawan panen yang ada di Perkebunan Plasma Talino Pa'upat berdasarkan perhitungan dapat diperoleh nilai rata-rata variabel kompetensi karyawan KHT sebesar 54, berada pada interval 51,36-70 yang mana nilai tersebut termasuk dalam kategori kompetensi tinggi, sedangkan karyawan golongan BHL memiliki nilai rata-rata 50, berada pada interval 32,68-51,35, nilai tersebut masuk dalam kategori kompetensi sedang. Pada tingkat kategori produktivitas kerja berdasarkan perhitungan diperoleh produktivitas kerja karyawan KHT sebesar 46,28 berada pada interval 46-60 yang mana nilai tersebut termasuk dalam kategori produktivitas kerja tinggi, sedangkan golongan karyawan BHL memiliki nilai rata-rata 41,13 berada pada interval 29-45 nilai tersebut masuk dalam kategori produktivitas kerja sedang. Hubungan kompetensi dan produktivitas kerja karyawan panen di Perkebunan Plasma Talino Pa'Upat dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $0,03 \leq 0,05$ menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi karyawan dan produktivitas kerja. Nilai koefisien korelasi rank spearman 0,436 menyatakan bahwa kekuatan hubungan antara variabel kompetensi dengan produktivitas kerja berada pada nilai $>0,25 - 0,5$

yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel kompetensi dengan produktivitas kerja karyawan dengan arah hubungan yang positif, semakin tinggi kompetensi karyawan menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dihasilkan juga tinggi begitupun sebaliknya.

Beberapa saran yang perlu disampaikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu: terhadap kompetensi karyawan BHL yang masuk dalam kategori sedang di perkebunan Plasma Talino Pa'upat perlu ditingkatkan dengan menetapkan aturan disiplin kerja karyawan panen secara lebih tegas sejalan dengan SOP perusahaan agar karyawan tidak sering absen bekerja, dapat bekerja lebih produktif untuk mencapai target panen. Selain itu pentingnya melakukan pengawasan pada saat kegiatan panen berlangsung sehingga tidak terjadi pelanggaran terhadap ketentuan tata tertib panen. Terhadap produktivitas kerja karyawan BHL yang masuk dalam kategori sedang di perkebunan Plasma Talino Pa'upat perlu ditingkatkan dengan penerapan sanksi terhadap perolehan TBS yang tidak sesuai standar perusahaan guna menjamin kualitas kerja yang sesuai dengan SOP. Ketiga, Peningkatan kompetensi dan produktivitas kerja karyawan golongan BHL di perkebunan Plasma Talino Pa'upat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk melakukan alternatif/solusi berupa pelatihan kerja serta pentingnya pemberian penghargaan/reward kepada karyawan guna meningkatkan semangat dan motivasi dalam bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan yaitu diharapkan dapat menambah penggunaan variabel penelitian selain kompetensi karyawan dan produktivitas kerja, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan aspek perusahaan secara menyeluruh. Selain variabel penelitian objek penelitian bagi peneliti selanjutnya disarankan tidak hanya terbatas pada perusahaan sektor perkebunan komoditas kelapa sawit melainkan perusahaan yang bergerak pada komoditas perkebunan lainnya seperti kelapa, karet, kopi, dll.

REFERENSI

- Adyguna WF Simamora et al. (2016) "Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari," *JIA* 4(2), pp. 152-160.
- Barmas Indah Sari, E. A. (2020). Evaluasi Sistem Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Panen Pada Perkebunan Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis* Jacq.) Di PT. Sentosa Kalimantan Jaya. *Agriment*, 123-131.
- Edi Halomoan I (2020) "Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi," *Widya Cipta* 4(1), pp. 40-48.
- Herawati et al. (2019) "Presepsi Karyawan Pada Sistem Panen Kelapa Sawit Di PT. Alam Jaya Persada Samboja Kalimantan Timur," *Agriment* 4(2), pp. 103-112.
- Ramadhani, Prasilowati, Suyanto (2020) "Pengaruh Pelatihan, Upah Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Di PT Super Steel Karawang," *Manajemen Kewirausahaan* 17(1), Pp. 13-24
- Mardiana Puspa Sari, Et All. (2020). Pelatihan Kerja Dan Pengetahuan, Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Di Musi Banyuasin. *Mbia*, 19(1), pp. 108-197.

- Mayasari, T. (2019). Pengembangan Potensi Ekonomi Desa Melalui Badan Usaha Milik Desa (BumDes) Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Adijaya Kecamatan Pekalongan Kabupaten Lampung Timur, Lampung.
- Muhammad Fadel, Et All. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar. Riset Manajemen Indonesia, Vol. 2, Hal 333-342.
- M, Nasar Ismail. (2018). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Tandan Buah Segar Kelapa Sawit. Agriflora, pp. 1-10.
- Nugrohandhin, D. (2018). Kepastian Hukum Petani Plasma Pada Pola Pembiayaan Kemitraan Perkebunan Inti Rakyat Transmigrasi. Litigasi, 192-212.
- Abubakar, Rodlial Rahmadan T. (2017). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. JAN 24(1), pp. 17-32.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suardi, Noor, and Setiawan (2019)“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan,” Agricore 4(1), pp. 612-62.
- Sudiarsana, Darmawan, and Sarjana (2017)” Analisis Kompetensi Petani Pepaya California (Studi Kasus Kelompok Tani Merta Giri Kusuma Desa Abang, Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem),” JAA 6(4), pp. 495-504.
- Turangan, Kojo, and Mintardjo (2017)” Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara,” EMBA 5(2), pp. 3007-3017