

BAB II. KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Konsepsi Perkebunan Kelapa Sawit

Subsektor perkebunan ialah bisnis strategis serta andalan perekonomian Indonesia, apalagi masa krisis sekarang. Pada dua puluh lima terakhir agribisnis subsektor memiliki donasi signifikan terhadap stabilitas ekonomi makro, perkembangan, penciptaan dari lapangan kerja, penerimaan devisa ekspor, serta bahan baku untuk industri hilir pertanian. Gula serta minyak goreng bahan baku CPO ialah kebutuhan pokok serta penentu inflasi, sesuatu penanda ekonomi makro senantiasa menemukan atensi serta memunculkan kekhawatiran. Areal serta penciptaan komoditas perkebunan 25 tahun terakhir secara tidak berubah-ubah bertambah, tiap- tiap laju 4, 8 persen serta 5, 6 persen per tahun (Direktorat Jenderal Perkebunan 2000).

Kelapa sawit ialah sebagian tumbuhan yang menciptakan minyak buat tujuan komersial. Kebutuhan dunia minyak sawit tahun 2012 merupakan sebanyak 52, 1 juta ton, serta pada 2020 hendak bertambah sampai 68 juta ton. tahun 2016, Indonesia jadi produsen awal dunia dengan penciptaan 34 juta ton dari total penciptaan kurang lebih 62 juta ton serta ekspor sebanyak 25 juta ton dengan total ekspor bermacam negeri di dunia sebanyak 46 juta ton dengan total mengkonsumsi dalam negeri sebanyak 9, 47 juta ton (USDA, 2017).

Tanaman kelapa sawit merupakan salah satu jenis tanaman perkebunan yang menduduki posisi penting dalam sektor pertanian umumnya, dan sektor perkebunan khususnya. Hal ini disebabkan karena dari sekian banyak tanaman yang menghasilkan minyak atau lemak, kelapa sawit yang menghasilkan nilai ekonomi terbesar per hektarnya di dunia (Khaswarina, 2001).

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis*) sebagai salah satu komoditi pertanian yang menghasilkan *vegetable oil* yang efisien dan murah, dibandingkan bunga matahari dan *rapeseed*. Sebagai produsen utama kelapa sawit, Indonesia meningkatkan produksinya untuk memenuhi tingginya permintaan terhadap produk kelapa sawit di pasar internasional (Noerrizki *et al*, 2019).

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) merupakan salah satu komoditas tanaman perkebunan andalan Indonesia. Kelapa sawit mampu menyumbang devisa terbesar bagi Indonesia. Produksi kelapa sawit Indonesia saat ini juga menempati urutan pertama yaitu sebesar 29.278.200 ton dan diikuti oleh Malaysia sebesar 19.667.016 ton pada tahun 2014 (Dirjenbun, 2015)

2. Konsepsi Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan (2003), Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan”. Kesejahteraan karyawan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seseorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan selain gaji atau upah dan pemberiannya tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan serta tidak melanggar peraturan pemerintah (Mathis dan Jackson, 2003).

Menurut Subardjono (2017), Kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Kesejahteraan karyawan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya, Kepuasan Kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan. Kesejahteraan karyawan adalah Kesejahteraan karyawan adalah balas pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, Tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar prestasi kerja meningkat.

Perusahaan dituntut untuk memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki menjadi potensi yang dapat mendukung dan mencapai tujuan perusahaan serta memiliki semangat kerja. Semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas karyawan meningkat. Untuk memperoleh semangat kerja karyawan yang tinggi, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan fisik, kesehatan dan keselamatan (Handoko, 2010).

3. Konsepsi Pendapatan Karyawan

Teori pendapatan adalah seluruh penerimaan baik berupa uang maupun berupa barang yang berasal dari pihak lain maupun hasil industri yang dinilai atas dasar sejumlah uang dari harta yang berlaku saat itu. Pendapatan merupakan sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan sangat penting artinya bagi kelangsungan hidup dan penghidupan seseorang secara langsung maupun tidak langsung. Pendapatan terdiri atas upah, gaji, sewa, deviden, keuntungan dan merupakan suatu arus yang diukur dalam jangka waktu tertentu misalnya: seminggu, sebulan, setahun atau jangka waktu yang lama. Arus pendapatan tersebut muncul sebagai akibat dari adanya jasa produktif (*Productive service*) yang mengalir ke arah yang berlawanan dengan aliran pendapatan yaitu jasa produktif yang mengalir dari masyarakat ke pihak bisnis yang berarti bahwa pendapatan harus didapatkan dari aktivitas produktif (Suroto, 2000).

Pendapatan usahatani, dapat dibagi menjadi dua pengertian, yaitu (1) pendapatan kotor, yaitu seluruh pendapatan yang diperoleh petani dalam usahatani selama satu tahun yang dapat diperhitungkan dari hasil penjualan atau pertukaran hasil produksi yang dinilai dalam rupiah berdasarkan harga per satuan berat pada saat pemungutan hasil, (2) pendapatan bersih, yaitu seluruh pendapatan yang diperoleh petani dalam satu tahun dikurangi dengan biaya produksi selama proses produksi. Biaya produksi meliputi biaya riil tenaga kerja dan biaya riil sarana produksi, pendapatan usaha tani adalah selisih antara penerimaan dan semua biaya untuk menghitung semua pendapatan petani kelapa sawit (Soekartawi, 1995).

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undang serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan termasuk tunjangan, baik dari karyawan itu sendiri maupun untuk keluarga (Sumarsono, 2009).

Nilai koefisien Gini dari 0 sampai 1. Nilai 0 berarti pemerataan sempurna dan nilai 1 berarti ketidakmerataan sempurna. Indeks koefisien Gini dikenal dengan Kurva Lorenz. Kurva Lorenz yaitu distribusi kumulatif dari pendapatan nasional berbagai lapisan. Semakin dekat dengan diagonal, semakin merata pendapatan. Semakin jauh dengan diagonal, semakin tidak merata pendapatan (Todaro dan Smith, 2003).

B. Penelitian Terdahulu

Hanjani *et al* (2012), dalam penelitiannya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PT. Perkebunan Nusantara II unit kebun sawit seberang. Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Unit Kebun Sawit Seberang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* termasuk dalam kategori *sedang*, yaitu sebanyak 56,67% atau sebanyak 17 orang dari 30 orang jumlah sampel 2) Penghasilan/gaji berpengaruh positif dan nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PTPN II Kebun Sawit Seberang. Jumlah tanggungan keluarga, umur, tabungan, hutang keluarga, dan jarak lokasi tempat tinggal ke pusat layanan terdekat tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PTPN II Kebun Sawit Seberang. 3) Status kemiskinan karyawan *outsourcing* di PTPN II Kebun Sawit Seberang adalah *tidak miskin*. Sebanyak 96,67% atau sebanyak 29 orang dari 30 orang jumlah sampel dinyatakan kategori tidak miskin.

Tambunan *et al* (2019), dalam penelitiannya tentang Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Musam Utjing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Musam Utjing dinyatakan bagus. Gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing, dimana faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kategori tertinggi ialah motivasi serta pelatihan dan pengembangan. Gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan

pengembangan secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing, dimana insentif, motivasi, pelatihan dan pengembangan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing.

Zulham *et al* (2019), dalam penelitiannya tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan implikasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, iklim kerja, dan fasilitas kesejahteraan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan di kebun-kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai pengaruh yang paling tinggi adalah variabel budaya organisasi, artinya budaya organisasi berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan total pengaruh sebesar 36,40% (pengaruh langsung sebesar 31,03%). Secara simultan, budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai pengaruh budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 54,94% dengan pengaruh langsung sebesar 39,30%. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kebun-kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong, dengan total pengaruh sebesar 71,06%, artinya perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan kepuasan kerja sebesar 71,06%. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel intervening variabel budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan

terhadap kinerja karyawan, karena terjadi peningkatan pengaruh variabel budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap kinerja karyawan sebesar 16,12% jika melalui variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara kepong.

Rahmi (2018), dalam penelitian tentang Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan nusantara IV (Persero) Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau $F_{Ho:b_1=b_2=b_3=0}$ Artinya secara bersama-sama atau simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ Artinya secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kusumawati (2013), Penelitiannya tentang Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RSUD Dr. Moewardi di Surakarta). Berdasarkan hasil analisis linier berganda diketahui bahwa variabel kesejahteraan (pemberian pendapatan, lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pemberian tunjangan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($7,049 > 2,758$) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen signifikan terhadap kinerja pejabat non medis. Dari hasil Uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel pendapatan sebesar -0,007, variabel lingkungan kerja sebesar 0,439, dan promosi jabatan sebesar 1,404 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan sedangkan variabel pemberian tunjangan sebesar 1,404 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$). Nilai koefisien determinan sebesar 0,326 berarti variabel independen dalam penelitian ini dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 32,6% dan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh variabel independen lain diluar model.

Nugraha (2019), Penelitiannya tentang analisis faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit PT.Perkebunan Nusantara II. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit tergolong rendah yaitu sebesar 670,09 Kg/HKP/Bulan. Faktor lama pendidikan formal, jumlah tanggungan, dan gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur sedangkan faktor umur dan premi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur.

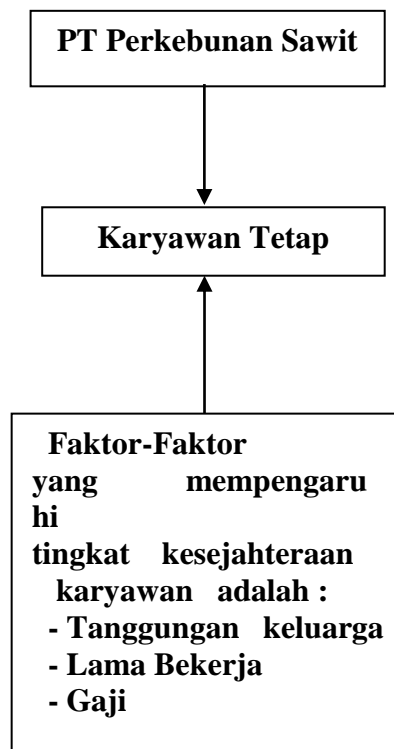
Ayudiani *et al* (2019), Penelitiannya tentang tentang tingkat pendapatan dan kesejahteraan petani plasma kelapa sawit PT.Perkebunan Nusantara VI di Desa Berkah Kecamatan Sungai Bahar Kabupaten Muara Jambi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendapatan petani plasma pada tahun 2015 mengalami penurunan dibanding tahun 2013 yaitu sebesar 33,64 persen, serta secara statistik terjadi perbedaan yang signifikan antara rata-rata pendapatan petani saat sebelum dan setelah terjadinya penurunan harga TBS di Desa Berkah. Kontribusi pendapatan dari kegiatan usahatani kelapa sawit terhadap pendapatan total adalah

pada tahun 2013 adalah sebesar 67,84 persen sedangkan tahun 2015 sebesar 60,15 persen yang berarti pendapatan dari usahatani kelapa sawit kedua tahun tersebut memberikan kontribusi yang dominan terhadap pendapatan total rumah tangga petani plasma. Berdasarkan kriteria pemenuhan standar kebutuhan hidup layak, tingkat pendapatan total petani telah mampu memenuhi nilai standar kebutuhan hidup layak, yaitu dengan nilai KHL sebesar Rp. 2.430.719,91/bulan untuk tahun 2013 dan sebesar Rp. 2.397.476,00/bulan untuk tahun 2015. Adapun saran bagi penelitian ini yaitu sebaiknya petani lebih meningkatkan cara pemeliharaan atau melakukan replanting dikarenakan tanaman sudah berumur 22-23 tahun, melakukan kegiatan usaha lain diluar usahatani kelapa sawit untuk meningkatkan pendapatan keluarga, dan sebaiknya pemerintah memberikan bantuan berupa penyediaan sarana produksi melalui subsidi saprodi.

Fardila (2020), Penelitiannya tentang Kesejahteraan petani sawit di Desa Sassa Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa (1) perubahan harga kelapa sawit di Desa Sassa Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara cenderung fleksibel dimana setiap saat dapat berubah menurut waktu dan tempatnya perubahan tersebut mengalami kenaikan harga. Petani kelapa sawit di desa Sassa menyatakan bahwa kelapa sawit untuk saat ini telah mengalami kenaikan harga. (2) Tingkat kesejahteraan petani sawit dalam kategori keluarga sejahtera tahap I sebanyak 22 orang dan keluarga sejahtera tahap II berjumlah 6 orang, keluarga sejahtera tahap III sebanyak 2 orang yang dimana sudah dikatakan dalam kategori keluarga sejahtera.

C. Model Pendekatan

Adapun model pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan sasaran penelitian yang merupakan pokok permasalahan diagramatik dapat dilihat sebagai berikut :



Keterangan :

—————→ : Mempengaruhi

Gambar 1. Model diagramatik penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan di PT. Perkebunan Sawit KUD Minanga Ogan.

D. Batasan-Batasan Operasional

1. Perkebunan kelapa sawit adalah perkebunan yang menghasilkan buah kelapa sawit untuk di panen lalu di impor atau di ekspor untuk menghasilkan minyak masak untuk keperluan hidup, salah satu perkebunan sawit yang ada di OKU yaitu Perkebunan Sawit KUD Minanga Ogan yaitu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan buah sawit segar yang sudah lama berdiri sejak 1998 yang sampai sekarang perkebunan tersebut masih berjalan sebagai penghasil kelapa sawit untuk keperluan produksi minyak masak.
3. Karyawan tetap adalah orang yang bekerja untuk PT. Perkebunan sawit KUD Minanga Ogan secara tetap dan bekerja sebagai karyawan pada koperasi atau bertugas sebagai pekerja pada perusahaan PT. Perkebunan Sawit KUD Minanga Ogan.
4. Kesejahteraan adalah suatu usaha perusahaan sebagai balas jasa pelengkap berupa uang baik secara langsung atau tidak langsung di PT. Perkebunan Sawit KUD Minanga Ogan, kesejahteraan karyawan tersebut dihitung menggunakan analisis gini rasio (Index Gini).
5. Tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga keluarga yang masih menjadi tanggungan keluarga dari karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan sawit KUD Minanga Ogan (Orang).
6. Umur adalah usia pekerja atau karyawan tetap yang bekerja di PT. Perkebunan sawit KUD Minanga Ogan (Tahun).
7. gaji adalah suatu pembayaran ataupun upah yang diterima karyawan tetap yang bekerja di PT. Perkebunan Sawit KUD Minanga Ogan (Rp/Bln).

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan maka dirumuskan hipotesis diduga bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan di PT. Perkebunan Sawit KUD Minanga Ogan adalah tanggungan keluarga, lama bekerja dan gaji.