



Analisis Kontribusi Perusahaan terhadap Pendapatan dan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal di PTPN I Regional 3 Kebun Balong

Analysis of Company Contribution to Income and Employment Absorption of Local Communities at PTPN I Regional 3 Kebun Balong

Joko Prasetyo, Dimas Deworo Puruhito^{*)}, Listiyani

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

Jl. Nangka II, Maguwoharjo, Depok, Sleman, DI Yogyakarta

^{*)}E-mail penulis: dimasdeworopuruhito@gmail.com

ABSTRACT

Plantation companies don't just focus on production activities; they're also expected to make a real contribution to the communities around their operational areas, especially by creating jobs and increasing household income. This study was conducted at Perkebunan Nusantara I Regional 3, Balong Plantation, Keling District, Jepara Regency. The purpose of the study is to analyze the company's contribution to workers' income and the absorption of local labor. The research method used is descriptive with a quantitative approach. The location was determined as a case study, while the respondent sample was selected using purposive sampling, consisting of operational staff, assistant operational staff, and regular daily workers from the local community, specifically from Bumiharjo Village, totaling 33 respondents. Data processing was done using arithmetic operations. The results show that companies make a big contribution to workers' income, with most household income coming from what they earn from companies. In addition, companies play a role in absorbing local labor, especially in plantation operations.

Keywords: *Company Contribution; Income; Local Labor Absorption*

ABSTRAK

Perusahaan perkebunan bukan sekadar fokus pada kegiatan produksi, namun juga diharapkan dapat berkontribusi nyata bagi masyarakat di sekitar wilayah operasionalnya khususnya dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan pendapatan rumah tangga. Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan Perkebunan Nusantara I Regional 3 Kebun Balong, Kecamatan Keling, Kabupaten Jepara. Tujuan penelitian untuk menganalisis kontribusi perusahaan terhadap pendapatan tenaga kerja serta penyerapan tenaga kerja lokal. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi ditentukan secara studi kasus sedangkan sampel responden dilakukan secara

purposive sampling yang terdiri dari karyawan pelaksana, karyawan pembantu pelaksana, dan karyawan harian lepas teratur yang berasal dari masyarakat lokal yaitu dari Desa Bumiharjo dengan jumlah 33 responden. Pengolahan data dilakukan dengan operasi aritmetika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kontribusi yang besar terhadap pendapatan tenaga kerja, dimana sebagian besar pendapatan rumah tangga bersumber dari pendapatan yang diterima dari perusahaan. Selain itu perusahaan j berperan dalam penyerapan tenaga kerja lokal, terutama pada kegiatan operasional kebun.

Kata Kunci: Kontribusi Perusahaan; Pendapatan; Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

PENDAHULUAN

Pada perekonomian Indonesia, salah satu sektor penting karena kontribusinya terhadap devisa negara serta penyerapan tenaga kerja, khususnya di wilayah pedesaan adalah perkebunan karet. Indonesia tercatat sebagai salah satu produsen karet alam terbesar di dunia, sehingga subsektor ini berperan signifikan dalam menunjang pertumbuhan perekonomian negara (Harahap & Segoro, 2018). Selain itu, subsektor perkebunan karet juga berkontribusi besar terhadap pengadaan lapangan pekerjaan serta membentuk produk domestik bruto sektor perkebunan (Badan Pusat Statistik, 2024). Karakteristik usaha perkebunan yang bersifat padat karya menjadikan keberadaan perusahaan perkebunan berpotensi meningkatkan pendapatan masyarakat lokal di sekitar wilayah operasional perusahaan.

Perusahaan perkebunan tidak hanya berorientasi pada aktivitas produksi, namun juga bertanggung jawab sosial terhadap masyarakat sekitar. Kewajiban tersebut telah diamanatkan dalam UU No. 39 Tahun 2014 tentang Perkebunan yang menegaskan peran perusahaan dalam memberikan manfaat ekonomi dan sosial bagi masyarakat lokal (Indonesia, 2014). Kontribusi perusahaan dapat dimaknai sebagai sumbangan atau peran nyata yang diberikan perusahaan dalam mendukung kesejahteraan masyarakat (Zurriyati & Mudjiran, 2021). Bentuk kontribusi tersebut dapat dilihat melalui penyerapan tenaga kerja dan peningkatan pendapatan pekerja. Penyerapan tenaga kerja menunjukkan banyaknya pekerja yang dipekerjakan dalam suatu unit usaha (Nawiruddin, 2017), sedangkan pendapatan merupakan seluruh penghasilan yang diterima rumah tangga dalam periode tertentu sebagai hasil dari aktivitas ekonomi (Hanum, 2017). Berdasarkan kondisi tersebut, menarik untuk diketahui apakah perusahaan mampu memberikan pendapatan dan kesempatan kerja bagi masyarakat di sekitar perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui besarnya kontribusi Perusahaan Perkebunan Nusantara I Regional 3 Kebun Balong, Kecamatan Keling, Kabupaten Jepara. terhadap pendapatan dan penyerapan tenaga kerja lokal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif guna menggambarkan secara faktual kontribusi perusahaan terhadap pendapatan dan penyerapan tenaga kerja lokal. Lokasi penelitian ditentukan dengan studi kasus di Perusahaan Perkebunan Nusantara I Regional 3 Kebun Balong yang selama ini telah memberi lapangan kerja bagi masyarakat Desa Bumiharjo yang merupakan desa sekitar perusahaan. Subjek penelitian terdiri atas tenaga kerja yang berasal dari masyarakat lokal dengan kategori pekerja tetap yang terbagi menjadi 3 golongan; karyawan pelaksana (KP), karyawan pembantu pelaksana (KPP), dan karyawan harian lepas teratur (HLT). Penentuan responden dilaksanakan secara sengaja dengan pertimbangan sesuai kriteria tersebut di atas (*purposive sampling*). Selanjutnya diperoleh 33 responden tenaga kerja yang berasal dari Desa Bumiharjo. Jumlah responden tersebut sebesar 20 persen dari populasi tenaga kerja yang berasal dari Desa Bumiharjo. Data penelitian diperoleh lewat pengamatan, pengisian kuesioner, wawancara, serta observasi. Analisis data dilaksanakan secara deskriptif kuantitatif menggunakan perhitungan persentase untuk mengukur besarnya kontribusi perusahaan terhadap pendapatan serta tingkat penyerapan tenaga kerja lokal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berasal dari tiga golongan karyawan tetap; karyawan pelaksana, karyawan pembantu pelaksana, dan karyawan harian lepas teratur. Karakteristik responden adalah sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Salah satu karakteristik demografis yang penting adalah jenis kelamin responden dikarenakan menggambarkan komposisi serta distribusi tenaga kerja untuk mengetahui keterlibatan masing-masing jenis kelamin dalam kegiatan kerja di perusahaan. Tabel berikut menyajikan identitas responden menurut jenis kelaminnya yaitu:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden	Status Karyawan						Jumlah	%
	IA	%	IB-IID	%	HLT	%		
Jenis Kelamin								
Laki-laki	6	55	4	67	8	50	18	55
Perempuan	5	45	2	33	8	50	15	45
Total	11	100	6	100	16	100	33	100

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel di atas terlihat dari total 33 responden, mayoritas tenaga kerja merupakan laki-laki yaitu sejumlah 18 orang atau 55% dan 15 orang atau 45% perempuan. Pada kategori karyawan pelaksana didominasi oleh laki-laki yaitu 55%. Sementara itu, pada

kategori karyawan pembantu pelaksana dominan laki-laki. Adapun pada karyawan harian lepas teratur, komposisi tenaga kerja relatif seimbang antara keduanya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja di Perusahaan Perkebunan Nusantara I Regional 3 Kebun Balong masih didominasi oleh laki-laki, namun partisipasi tenaga kerja perempuan juga cukup besar meski tidak dominan.

2. Usia Responden

Usia responden adalah salah satu karakteristik krusial sebab berhubungan dengan tingkat produktivitas, kemampuan fisik, serta pengalaman kerja tenaga kerja. Tabel berikut menyajikan identitas responden menurut usianya yaitu:

Tabel 2, Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden	Status Karyawan						Jumlah	%
	IA	%	IB-IID	%	HLT	%		
Usia (Tahun)								
31-35	0	0	0	0	2	13	2	6
36-40	0	0	0	0	1	6	1	3
41-45	1	9	1	17	2	13	4	12
46-50	1	9	2	33	5	31	8	24
51-55	9	82	3	50	6	38	18	55
Total	11	100	6	100	16	100	33	100
Rata-rata	51		49		47			

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel di atas menjelaskan bahwa kebanyakan tenaga kerja berada pada rentang usia produktif. Kelompok usia 46–50 tahun dan 51–55 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden terbanyak, sebesar 24% dan 55% dari total responden. Selanjutnya, kelompok usia 41–45 tahun dan 31–35 tahun masing-masing memiliki persentase sebesar 12% dan 6%. Sementara itu usia 36–40 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden paling sedikit yakni 3%. Hal berikut mengartikan Sebagian besar pekerja berada pada usia produktif sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik..

3. Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik ini menggambarkan tingkat pendidikan formal tenaga kerja, yang berpengaruh terhadap kemampuan, keterampilan, serta pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik Responden	Status Karyawan						Jumlah	%
	IA	%	IB-IID	%	HLT	%		
Pendidikan Terakhir								
SD/Sederajat	7	64	0	0	10	63	17	52
SMP/Sederajat	1	9	2	33	3	19	6	18
SMA/Sederajat	3	27	4	67	3	19	10	30
Total	11	100	6	100	16	100	33	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel pendidikan terakhir responden, terlihat bahwa mayoritas tenaga kerja memiliki tingkat pendidikan SMA/ sederajat dan SD/ sederajat, masing-masing sebesar 52% dan 30% dari total responden. Selanjutnya, responden dengan pendidikan SMP/ sederajat berjumlah 18%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja didominasi oleh pekerja dengan tingkat pendidikan dasar hingga menengah, yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan yang lebih menekankan pada kemampuan fisik dan pengalaman kerja.

4. Masa Kerja Responden

Masa kerja responden merupakan karakteristik yang menggambarkan lamanya tenaga kerja bekerja di perusahaan, yang berkaitan dengan pengalaman, keterampilan, serta pemahaman terhadap pekerjaan yang dijalani.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden	Status Karyawan						Jumlah	%
	IA	%	IB-IID	%	HLT	%		
Masa Kerja								
5-10	3	27	1	17	2	13	6	18
11-15	5	45	1	17	3	19	9	27
16-20	2	18	2	33	2	13	6	18
21-25	1	9	1	17	9	56	11	33
26-30	0	0	1	17	0	0	1	3
Total	11	100	6	100		100	33	100
Rata-rata	13		18		18		Tahun	

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa kebanyakan tenaga kerja mempunyai masa bekerja 21 hingga 25 tahun yaitu 33% dari total responden. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 11 tahun ke atas dan 5–10 tahun masing-masing sebesar 27% dan 18%. Adapun responden dengan masa kerja 16–20 tahun juga berjumlah 18%, sedangkan masa kerja 26–30 tahun adalah kelompok dengan jumlah responden paling sedikit yakni 3%. Secara keseluruhan, distribusi masa kerja menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan didominasi oleh pekerja dengan masa kerja menengah hingga panjang, yang mencerminkan tingkat loyalitas serta pengalaman kerja yang cukup tinggi.

B. Kontribusi PTPN 1 Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Lokal

Kontribusi terhadap pendapatan tenaga kerja lokal adalah besarnya peran pendapatan yang diperoleh dari suatu perusahaan dalam membentuk total pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja setempat. Pendapatan dapat dipergunakan untuk menilai keadaan siapapun, yang mencerminkan banyaknya uang yang didapatkan oleh individu tau keluarga dalam periode tertentu (Ramadhan *et al.*, 2023). Adapun perhitungan dilakukan dengan membandingkan pendapatan dari perusahaan

(upah/gaji) dengan pendapatan total keluarga dari pendapatan sampingan dan pendapatan keluarga yang bekerja. Kontribusi ini menunjukkan sejauh mana pendapatan dari perusahaan menjadi sumber penghasilan utama atau tambahan bagi tenaga kerja lokal. Sejalan dengan pendapat (Sukarno *et al.*, 2017) bahwa kontribusi akan dikategorikan besar jika nilainya melebihi 50% terhadap pendapatan total keluarga.

1. Karyawan Pelaksana

Karyawan pelaksana adalah karyawan dengan golongan IB hingga IID merupakan tenaga kerja yang berada pada tingkat operasional dalam struktur organisasi dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas teknis maupun administratif sesuai dengan jabatan.

Tabel 5. Kontribusi Perusahaan Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja

Kategori	Kontribusi Perusahaan (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Kecil	0 - 50	2	33
Besar	51 - 100	4	67
Total		6	100

Sumber: Data Terolah. 2025

Berdasarkan tabel diatas kontribusi perusahaan terhadap pendapatan tenaga kerja kategori karyawan pelaksana menunjukkan bahwa sebanyak 4 orang (67%) berada pada kategori kontribusi besar (51-100%), sedangkan 2 orang (33%) berada pada kategori kontribusi kecil (0-50%). Hal ini menunjukkan bahwa bagi sebagian besar karyawan pelaksana, pendapatan dari perusahaan merupakan sumber utama dalam struktur ekonomi rumah tangga. Dengan demikian perusahaan memiliki peran dominan dalam menopang kesejahteraan ekonomi Karyawan Pelaksana. Jika dilihat dari rata-rata pendapatan karyawan pelaksana memiliki rata-rata pendapatan Rp3.484,330 dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan pelaksana tinggi jika dibandingkan dengan UMK tahun 2025 yaitu Rp. 2.640.000,

2. Karyawan Pembantu Pelaksana

Karyawan pembantu pelaksana adalah karyawan dengan golongan IA merupakan tenaga kerja yang membantu karyawan pelaksana dalam melaksanakan tugas operasional perusahaan.

Tabel 6. Kontribusi Perusahaan Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja

Kategori	Kontribusi Perusahaan (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Kecil	0 – 50	2	18
Besar	51 – 100	9	82
Total		11	100

Sumber: Data Terolah. 2025

Berdasar Tabel 5.6 pada kategori karyawan pembantu pelaksana, diperoleh hasil bahwa 2 orang (18%) berada pada kategori kontribusi kecil (0-50%), sedangkan 9 orang (82%) berada pada kategori kontribusi besar (51-100%). Meskipun seluruh responden dalam kategori ini berstatus karyawan tetap, hasil tersebut menunjukkan bahwa ada sebagian tenaga kerja memiliki sumber pendapatan lain di luar perusahaan, sehingga kontribusi perusahaan terhadap total pendapatan rumah tangga tidak bersifat dominan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan mengandalkan lebih dari satu sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan/pendapatan rumah tangga. Meski demikian, apabila dilihat dari kontribusi perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja, karyawan pembantu pelaksana memiliki pendapatan Rp. 2.949.160 masih di atas UMK yaitu 2.640.000.

3. Karyawan Harian Lepas Teratur

Karyawan Harian Lepas Teratur adalah tenaga kerja yang memiliki status hubungan kerja tetap dengan perusahaan, namun tidak termasuk dalam sistem penggolongan. Status tetap menunjukkan bahwa hubungan kerja tersebut tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu.

Tabel 7. Kontribusi Perusahaan Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja

Kategori	Kontribusi Perusahaan (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Kecil	0 – 50	2	13
Besar	51 – 100	14	88
Total		16	100

Sumber : Data Terolah. 2025

Dengan hasil di atas diketahui pada kategori Karyawan Harian Lepas Teratur 14 orang (88%) berada pada kategori kontribusi besar (51-100%). Dan 2 orang (13%) berada pada kategori kontribusi kecil (0-50%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja HLT menjadikan perusahaan sebagai sumber utama pendapatan keluarga. Jika dilihat dari upah rata-rata kontribusi kesejahteraan perusahaan terhadap pendapatan Karyawan Harian Lepas Teratur cukup tinggi yang memberikan pendapatan Rp. 2.739.065 yang mana berada di atas UMK yang sebesar Rp 2.640.000.

Meskipun seluruh kategori tenaga kerja dalam penelitian ini berstatus karyawan tetap, perbedaan persentase kontribusi antar golongan menunjukkan adanya variasi tingkat ketergantungan ekonomi terhadap perusahaan yang mencerminkan adanya variasi kondisi ekonomi rumah tangga dan kemungkinan perbedaan tingkat penghasilan antar jabatan.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan perusahaan memiliki peran penting sebagai sumber pendapatan utama maupun tambahan bagi tenaga kerja lokal, terutama bagi pekerja dengan tingkat ketergantungan ekonomi yang

tinggi terhadap perusahaan. Peningkatan pendapatan tenaga kerja lokal berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan rumah tangga, yang pada akhirnya berdampak pada stabilitas sosial dan ekonomi wilayah sekitar perkebunan. Hal ini sejalan dengan prinsip pembangunan berkelanjutan yang menekankan pemerataan manfaat pembangunan antar generasi dan peningkatan kualitas hidup masyarakat (Mahi & Trigunarso, 2017).

C. Kontribusi Perusahaan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Kontribusi perusahaan terhadap penyerapan tenaga kerja adalah peran perusahaan dalam menyediakan dan membuka kesempatan kerja bagi masyarakat, khususnya tenaga kerja lokal, melalui kegiatan usaha yang dijalankan. Kontribusi ini menunjukkan sejauh mana keberadaan perusahaan mampu mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesempatan masyarakat lokal untuk memperoleh pekerjaan.

Kontribusi penyerapan pekerja ditinjau dari banyaknya tenaga kerja lokal yang bekerja di perusahaan. Semakin banyaknya pekerja lokal yang diserap, maka semakin besar pula kontribusi perusahaan dalam mendukung perekonomian dan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Tabel. 1. Angkatan Kerja Kebun Balong 2025.

Jumlah Pekerja	Status Karyawan	%	Asal Bumiharjo	%	Luar Bumiharjo	%
879	295 (karpel, Karpepel)	34	46	16	249	84
	369 (HLT)	42	90	24	279	76
	215 (HLL)	24	56	26	159	74

Sumber: Data Terolah 2025

Jumlah pekerja PTPN 1 Regional 3 berdasarkan status karyawan berjumlah 879 orang yang terdiri dari karyawan pelaksana, karyawan pembantu pelaksana, karyawan harian lepas teratur (HLT), dan karyawan tidak tetap/harian lepas lain-lain (HLL). Berdasarkan status ketenaga kerjaan Pekerja HLT merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 369 orang, diikuti oleh pekerja Karpel sebanyak 295 orang, serta pekerja HLL sebanyak 215 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa struktur ketenaga kerjaan di PTPN 1 masih didominasi oleh tenaga kerja dengan status tetap, terutama pada kegiatan operasional perkebunan.

Hasil penelitian menunjukan tenaga kerja yang berasal dari Desa Bumiharjo terdapat pada setiap kategori status karyawan. Pada kelompok karyawan harian lepar teratur, tenaga kerja asal Bumiharjo berjumlah 90 orang, sedangkan 276 orang berasal dari luar Bumiharjo. Pada karyawan harian lepas lain-lain jumlah tenaga kerja asal Desa

Bumiharjo tercatat sebanyak 56 orang. Sementara 159 orang berasal dari luar wilayah Desa Bumiharjo. Adapun pada karyawan pelaksana dan pembantu pelaksana, tenaga kerja asal Desa Bumiharjo berjumlah 46 orang, sedangkan 249 orang berasal dari luar wilayah. Dengan demikian dapat dilihat bahwa keberadaan perusahaan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal asal bumiharjo pada setiap golongan karyawan. Semakin banyaknya pekerja lokal yang diserap, sehingga semakin besar kontribusi perusahaan dalam mendukung perekonomian dan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Tabel 9. Kontribusi Perusahaan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Jumlah Tenaga Kerja asal Desa Bumiharjo(orang)	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Penyerapan Tenaga Kerja (%)
192	879	22%

Sumber: Data Terolah. 2025

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa PTPN 1 Regional 3 Kebun Balong memiliki peran dalam penyerapan tenaga kerja lokal, khususnya dari Desa Bumiharjo. Dari total 879 tenaga kerja yang ada di perusahaan sebanyak 192 orang merupakan tenaga kerja asal Desa Bumiharjo. Dengan demikian, tingkat penyerapan tenaga kerja lokal oleh PTPN 1 mencapai 22%. Hal ini sejalan dengan penelitian (Putri & Purwandari, 2022) yang menemukan bahwa kontribusi perusahaan perkebunan terhadap penyerapan masyarakat lokal mencapai 19,15%.

Hal ini menunjukkan bahwa PTPN 1 bukan sekadar merekrut tenaga kerja dari satu wilayah saja, namun juga membuka peluang kerja bagi masyarakat yang berada di sekitar lingkungan perkebunan. Sejalan dengan temuan (Paulus, 2019) efek positif dari keberadaan perusahaan adalah terciptanya lapangan pekerjaan yang menyerap tenaga kerja di wilayah dimana perusahaan beroperasi. Persentase penyerapan tenaga kerja tersebut menunjukkan bahwa keberadaan PTPN 1 Kebun Balong memberikan kontribusi yang cukup nyata dalam menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat lokal. Keberadaan perusahaan berperan penting dalam mendukung pengurangan tingkat pengangguran serta mengoptimalkan kesejahteraan masyarakat di desa sekitar perkebunan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah menjalankan fungsi sosialnya dengan menyediakan lapangan pekerjaan dan sumber pendapatan bagi masyarakat sekitar hal ini sejalan dengan teori *triple bottom line* pada aspek perhatian sosial (people) dan dari aspek profit (ekonomi), Keterlibatan tenaga kerja lokal mendukung kelancaran operasional perusahaan secara berkelanjutan (Kahfi et al., 2023). Hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan masyarakat sekitar juga dapat meminimalkan potensi konflik sosial. Dengan demikian, hasil penelitian

menunjukkan bahwa kontribusi PTPN 1 tidak hanya bersifat ekonomi semata, tetapi juga mencerminkan implementasi tanggung jawab sosial perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Keberadaan perusahaan memiliki peran penting dalam struktur pendapatan tenaga kerja lokal. Pada setiap kriteria karyawan, pendapatan yang berasal dari perusahaan berkontribusi besar terhadap pendapatan rumah tangga.
2. Perusahaan mampu menyerap 22 persen tenaga kerja lokal dari keseluruhan tenaga kerja di perusahaan.

SARAN

1. Perusahaan diharapkan untuk selalu meningkatkan pendapatan karyawan disesuaikan dengan inflasi dan dinamika UMK yang ada.
2. Perusahaan diharapkan tetap memprioritaskan tenaga kerja lokal di setiap level/golongan karyawan yang ada sesuai dengan kompetensinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistika Karet Indonesia 2023*.
- Hanum, N. (2017). Analisis Pengaruh Pendapatan terhadap Perilaku Konsumsi Mahasiswa Universitas Samudra di Kota Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 1(2), 107–116. <https://ejurnalunsam.id/index.php/jse/article/view/325%0Ahttps://doi.org/10.1234/jse.v1i2.325>
- Harahap, N. H. P., & Segoro, B. A. (2018). Analisis Daya Saing Komoditas Karet Alam Indonesia ke Pasar Global. *TRANSBORDERS: International Relations Journal*, 1(2), 130–143. <https://doi.org/10.23969/transborders.v1i2.992>
- Indonesia, UU. (2014). Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2014 tentang Perkebunan. *Pemerintah Pusat*, 1–74.
- Kahfi, M. A. H., Syamsuddin, S., Dan, S., & Pratiwi, I. (2023). *Pengaruh Triple Bottom Line, Environmental Accounting Terhadap Corporate Sosial Responsibility*. 17.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling Info Artikel Abstrak. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis>
- Mahi, A. K., & Trigunarso, S. I. (2017). *Perencanaan Pembangunan Daerah Teori dan Aplikasi*. KENCANA.
- Nawiruddin, M. (2017). *Dampak Keberadaan Perkebunan Kelapa Sawit Dalam Peningkatan Pendapatan Masyarakat Di Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser*. 5.
- Paulus. (2019). *Dampak Keberadaan PT. Perdana Sawit Plantation (PSP) Terhadap Sosial Ekonomi Masyarakat. Fokus: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*. 17.
- Putri, I., & Purwandari, I. (2022). *Analisis Kontribusi Perusahaan Terhadap Pendapatan Dan Penyerapan Tenaga Kerja Masyarakat Lokal Di Pt Candi Loka Kebun Teh Jamus Kabupaten Ngawi Provinsi Jawa Timur*.
- Ramadhan, A., Rahim, R., & Utami, N. N. (2023). Teori Pendapatan (Studi Kasus: Pendapatan Petani Desa Medan Krio). *Tahta Media Group*. <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/144>

- Sukarno, T. D., Mardiningsih, D., & Dalmiyatun, T. (2017). *Kontribusi Perusahaan Terhadap Pendapatan dan Penyerapan Tenaga Kerja Masyarakat Lokal di Perkebunan Teh PT. Rumpun Sari Medini Kabupaten Kendal*. d(2), 1–23.
- Zurriyati, E., & Mudjiran. (2021). Kontribusi Perhatian Orang Tua Dan Motivasi Belajar Terhadap Keterlibatan Siswa Dalam Belajar (Student Engagement) Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1555–1563. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i3.889>