

Analisis Perbandingan Pendapatan dan Kesejahteraan Keluarga Karyawan Panen dengan Karyawan Panen dengan Karyawan Perawatan di PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Kebun Aek-Loba, Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara

Muhammad Riduwan, Istiti Purwandari^{*)}, Arum Ambarsari

Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Instiper Yogyakarta
Jl. Nangka II, Krodan, Maguwoharjo, Daerah Istimewa Yogyakarta

^{*)}Correspondence email : istiti.instiper@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out 1. The wage system of harvest and maintenance employees at PT Socfindo, 2. Comparison of family income of harvesting and maintenance employees 3. Comparison of family welfare of harvest and maintenance employees at PT. Socfin Indonesia Aek-Loba Plantation. This study used a quantitative method by descriptive. The research location was chosen purposively at PT. Socfin Indonesia Aek-Loba Gardens. Sampling method uses purposive sampling technique and data collection method uses descriptive quantitative or descriptive statistics to determine income comparisons and welfare comparisons between families of harvest employees and families of maintenance employees at PT. Socfin Indonesia Aek-Loba Gardens. The research results obtained are 1. The wage system of harvest and maintenance at PT. Socfin Indonesia Aek-Loba plantations pay system which is given to harvest employees using a time unit system and yield units then maintenance employees use a time unit system. 2. Comparison of family income of harvesting and maintenance employees at PT. Socfin Indonesia Aek-Loba Plantation is a significant difference of IDR 1,227,549. 3. There is no significant difference between the welfare of the families of harvest employees and the maintenance at PT. Socfin Indonesia, Aek Loba Garden, Asahan Regency, North Sumatra.

Keywords: Harvest employee; income; maintenance; employees; welfare

PENDAHULUAN

Tanaman kelapa sawit (*Elaeis guineensis Jacq*), merupakan salah satu komoditas penting di Indonesia, karena perannya yang cukup besar dalam mendorong perekonomian masyarakat. Kelapa sawit juga merupakan tanaman perkebunan primadona di Indonesia. Perkebunan kelapa sawit tidak lepas dari Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia memiliki peran utama dalam suatu perusahaan. Kualitas SDM mencakup dua hal utama yaitu kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (berpikir, kemampuan

bekerja, mental, dan keterampilan lainnya) yang melekat pada individu sehingga mereka memiliki kemampuan dalam bekerja, berpotensi di dalam organisasi dan berkreasi. Kualitas SDM tidak hanya dipengaruhi oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisik saja melainkan juga ditentukan dari pendidikan atau pengetahuan, pengalaman dan sikapnya. Karyawan dalam suatu perkebunan kelapa sawit merupakan bagian penting yang sering dilupakan oleh perusahaan perkebunan. Sehingga tingkat kesejahteraan karyawan masih belum sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Pembangunan perekonomian merupakan suatu upaya untuk meningkatkan tingkatan hidup masyarakat lebih baik, memperbanyak lapangan pekerjaan dan juga pemerataan pendapatan masyarakat. Agar dapat menciptakan masyarakat yang unggul, mandiri serta dapat meningkatkan pendapatan masyarakat. Dengan masih banyaknya penduduk miskin termasuk di Sumatera Utara yang berjumlah 1.268.190 jiwa di Tahun 2022 (BPS Provinsi Sumatera Utara, 2022), maka untuk mengurangi mengurangi tingkat kemiskinan salah satunya dengan meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan.

Kesejahteraan merupakan kepuasan yang diperoleh dari hasil penggunaan yang diterima. Kesejahteraan dikatakan sebagai tata kehidupan dan penghidupan sosial, material maupun spiritual yang diikuti oleh rasa keselamatan, ketentraman diri, kesusilaan, dan rumah tangga serta masyarakat yang memungkinkan setiap masyarakat dapat melakukan usaha pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya untuk diri sendiri, rumah tangga, serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi. Dalam penelitian Wahyuni dkk. (2020), tingkat kesejahteraan buruh perkebunan kelapa sawit masih jauh dari sejahtera, pendapatan atau penghasilan buruh perkebunan kelapa sawit rata-rata masih dibawah UMK dan diperoleh hanya berdasarkan jumlah hari kerja saja yang dalam 1 bulan para buruh harian lepas hanya bekerja selama 18 hari kerja efektif

Tingkat kesejahteraan karyawan perkebunan kelapa sawit dapat diukur melalui beberapa sektor seperti, pendapatan, pengeluaran keluarga, keadaan tempat tinggal, kemudahan menyekolahkan anak dan kemudahan mendapatkan transportasi. Selanjutnya ada juga pengukur kesejahteraan selanjutnya yaitu menggunakan Badan Pusat Statistika (BPS). Perubahan taraf kesejahteraan menurut BPS dibagi dalam delapan bidang yang mencakup Kependudukan, Kesehatan dan Gizi, Pendidikan, Ketenagakerjaan, Taraf dan Pola Konsumsi, Perumahan dan Lingkungan, Kemiskinan, serta Sosial Lainnya yang menjadi acuan dalam upaya peningkatan kualitas hidup (BPS Riau, 2020). Menurut Adi (2019), kesejahteraan sosial, dalam kaitannya dengan kebijakan sosial itu mencakup lima bidang utama yang disebut dengan *big five*, yaitu Kesehatan, pendidikan, perumahan, Jaminan Sosial dan pekerjaan sosial.

Karyawan perkebunan kelapa sawit pada dasarnya memiliki peran dan fungsi spesifik di bidang pekerjaannya sehingga terdapat karyawan panen dan juga karyawan perawatan.

Sistem pengupahannya dengan sistem bulanan yaitu dengan menghitung jumlah hari kerja dan penghasilan lain seperti premi tunjangan dan lainnya. Penelitian Kristiyani dkk. (2023) menjelaskan sistem pengupahan karyawan panen dengan menggunakan sistem *piece rate*, artinya upah dibayarkan menurut output atau hasil produktivitas karyawan panen. Hasil produktivitas mengandung beberapa komponen upah yaitu berdasarkan jenis pekerjaannya, premi panen, bonus produktivitas hari raya (BPHR), catu beras, dan tunjangan BPJS. Penelitian yang dilakukan oleh Sapruwan (2018), menunjukkan bahwa sistem upah karyawan panen di perkebunan kelapa sawit menggunakan metode Piece work, yaitu sistem pengupahan menurut hasil luaran atau output (janjang) tandan buah segar (TBS) hasil panen. Perhitungannya mencakup basis menyeluruh, premi siap borong, premi lebih borong dan denda. Perhitungan upah untuk karyawan pemanen yang kinerjanya di atas basis adalah penjumlahan upah, premi basis dan premi panen dikurangi dengan denda. Sementara karyawan yang kinerjanya di bawah basis adalah dihitung dari upah proporsional (jumlah tandan panen yang diperoleh dibagi dengan jumlah tandan basis dikalikan 1 (satu) HK dikalikan upah minimum kabupaten (UMK). Sistem pengupahan ini akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

Saputra & Imang (2020) dalam penelitiannya menunjukkan rata-rata pendapatan per kapita per tahun pada keluarga pekerja harian pada perkebunan kelapa sawit dikategoriukan Sejahtera. Menurut Setiawan & Anwar (2018) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pendapatan dan tingkat kesejahteraan pekerja tetap, dimana tingkat kesejahteraan buruh harian tetap lebih sejahtera dibandingkan buruh tetap. Faktor yang paling mempengaruhi tingkat kesejahteraan buruh tetap adalah tingkat pendapatan buruh harian masih lebih besar dari pendapatan buruh tetap. Pendapatan ini dipengaruhi oleh adanya perbedaan sistem pengupahan. Pengupahan merupakan imbalan dan juga sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan atas kinerja dan juga jasa yang karyawan berikan terhadap perusahaan. Menurut Nadhiroh (2020) ada beberapa sistem pengupahan, yaitu menurut waktu, menurut satuan hasil, upah borongan, maupun mitra usaha

Sistem pengupahan karyawan panen dan karyawan perawatan juga berbeda. Upah yang diterima kedua jenis pekerjaan tersebut memiliki perbedaan seperti karyawan panen yang mendapatkan premi, sedangkan karyawan perawatan belum tentu mendapatkan premi. Dengan sistem pengupahan yang berbeda dapat menimbulkan pendapatan yang berbeda. Begitu juga dengan pendapatan yang berbeda dapat menimbulkan kesejahteraan keluarga yang berbeda. Upah tidak hanya dipandang sebagai balas jasa yang diberikaan perusahaan untuk karyawan karena telah berkontribusi terhadap perusahaan, namun juga sebagai cara perusahaan untuk memelihara, memperoleh, serta mempertahankan karyawan. Upah yang ditetapkan perusahaan haruslah adil dan juga layak, dimana adil dengan artian upah yang dibayarkan haruslah disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan dan

juga jabatan karyawan kemudian upah yang dibayarkan haruslah dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui: 1). Sistem pengupahan karyawan panen dan karyawan perawatan di PT.Socfin Indonesia, Kebun Aek Loba. 2). Perbandingan pendapatan keluarga karyawan panen dan paryawan perawatan, 3). Perbandingan kesejahteraan keluarga karyawan panen dan karyawan perawatan. Hasil penelitian sebagai rekomendasi untuk memberikan gambaran perbandingan pendapatan dan kesejahteraan terhadap karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode dasar penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang mendasarkan pada pendekatan penelitian secara deduktif. (Sugiyono, 2022, hlm. 15), menjelaskan metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Penelitian berlokasi di PT. Socfin Indonesia, Kebun Aek Loba, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara, dan dilaksanakan di bulan April. Populasi dalam penelitian adalah buruh karyawan kebun dalam satu afdeling kebun. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2022, hlm. 138) metode ini merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dari delapan afdeling yang ada pada Kebun Aek Loba dipilih satu afdeling secara purposif yaitu Afdeling yang bagus dan terjangkau yaitu afdeling 6. Jumlah karyawan pane nada 52 dan karyawan perawatan ada 26. Jumlah sampel diambil 20 orang reponden karyawan panen dan 20 orang karyawan perawatan. Pengambilan dan pengumpulan dilakukan secara observasi, wawancara, dan kuesioner.

Data dianalisis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022, hlm. 226) deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara generalis atau umum. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif dan juga menggunakan analisis uji-t. Tujuan dari analisis uji-t adalah untuk membandingkan pendapatan dan juga kesejahteraan antara keluarga karyawan panen dan keluarga karyawan perawatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Identitas responden merupakan keterangan yang telah diperoleh dari responden yang berupa data kuesioner yang telah di berikan oleh penulis untuk responden. Identitas responden berisikan tentang umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jumlah keluarga, pendapatan karyawan, pendapatan keluarga karyawan dan juga pengeluaran keluarga karyawan. Identitas responden pada penelitian ini dapat dilihat pada keterangan dibawah ini:

1. Identitas Karyawan Berdasarkan Usia

Tabel 1. Usia Karyawan Panen dan Karyawan Perawatan PT. Socfin Indonesia Kebun Aek-Loba

Umur (Th)	Karyawan Panen		Karyawan Perawatan	
	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21-30	1	5	0	0
31-40	10	50	11	55
41-50	3	15	8	40
51-60	6	30	1	5
Jumlah	20	100	20	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2023.

Perbandingan usia antara karyawan panen dan juga karyawan perawatan tidak jauh berbeda, di antara ke-dua pekerjaan tersebut memiliki kelompok usia terbanyak pada kelompok 31-40 tahun dengan persentasi 50% karyawan panen dan juga 55% karyawan perawatan, sedangkan untuk kelompok usia yang paling sedikit yaitu kelompok usia 21-30 tahun untuk karyawan panen, sedangkan untuk karyawan perawatan kelompok usia yang paling sedikit yaitu kelompok usia diatas 50 tahun dengan masing-masing persentasi sama, yaitu 5%.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Tabel 2. Jenis Kelamin Karyawan Panen dan Karyawan Perawatan PT. Socfin Indonesia Kebun Aek-Loba

	Jumlah (Orang)	Persentase %	Jumlah (Orang)	Persentase %
Pria	20	100	4	20
Wanita	0	0	16	80
Jumlah	20	100	20	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel 2 tersebut jenis kelamin karyawan panen memang diperuntukan untuk pria sehingga responden yang didapat pada karyawan panen yaitu 20 orang dengan persentasi 100% sedangkan karyawan perawatan yang berjenis kelamin pria sebanyak 4 orang dengan persentasi 20 % dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang dengan persentasi 80%.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Karyawan Panen PT. Socfin Indonesia Kebun Aek-Loba

Pendidikan	Karyawan Panen		Karyawan Perawatan	
	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	7	35	9	45
SMP	6	30	8	40
SMA	7	35	2	10
SMK	0	0	1	5
Jumlah	20	100	20	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2023.

Perbandingan pendidikan karyawan panen dengan karyawan perawatan tidak jauh berbeda, diantara dua pekerjaan tersebut memiliki kelompok pendidikan terbanyak pada karyawan panen di kelompok SD dan SMA dengan persentasi 35%, sedangkan pada karyawan perawatan pada kelompok SD dengan Persentase 45%.

4. Berdasarkan Jumlah Keluarga Karyawan

Tabel 4. Jumlah Keluarga Karyawan Panen dan Karyawan Perawatan PT. Socfin Indonesia Kebun Aek-Loba

Jumlah Keluarga	Karyawan Panen		Karyawan Perawatan	
	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 -3	7	35	4	20
4 -5	9	45	12	60
6 -7	4	20	4	20
Jumlah	20	100	20	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2023.

Pada tabel 4 perbandingan jumlah keluarga antara karyawan panen dan karyawan perawatan, jumlah keluarga antara ke-dua pekerjaan tersebut yang memiliki kelompok jumlah keluarga terbanyak pada karyawan panen di kelompok 4-5 dengan persentasi 45%, sedangkan pada karyawan perawatan pada kelompok 4-5 dengan Persentase 60%.

Pendapatan

1. Berdasarkan Pendapatan Karyawan

Pendapatan karyawan dihitung dari pembayaran rutin yang diberikan suatu instansi atau perusahaan dalam kurun waktu tertentu secara rutin dan juga dengan sesuai dengan kesepakatan dan juga berbentuk uang. Pendapatan karyawan diperoleh dari gaji pokok, bonus, premi dan juga upah-upah yang di terima karyawan apa bila karyawan mempunyai sumber penghasilan yang lain.

Sistem pengupahan karyawan PT. Socfin Indonesia Kebun Aek loba dilakukan 1 (satu) kali setiap bulannya pada setiap. Karyawan panen dan karyawan perawatan memiliki upah pokok Rp.3.067.235. Selain upah pokok karyawan panen dan karyawan perawatan

juga mendapatkan bonus yang sama yaitu sebesar tiga bulan upah yang mereka terima. Bonus diberikan setahun sekali. Selain itu karyawan panen juga mendapatkan upah premi. Upah premi karyawan panen berbeda – beda, Selain itu besarnya premi juga dipengaruhi oleh kelebihan hasil panen yang diperoleh karyawan. Adapun besarnya premi yang diterima karyawan panen pada berbagai tahun tanam ada pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Upah Premi Karyawan Panen Pada PT. Sochfindo pada Berbagai Tahun Tanam

Tahun Tanam	Basis 1 (janjang)	Premi Lebih Basis 1 (Rp/janjang)	Basis 2 (janjang)	Premi Lebih Basis 2 (Rp/janjang)
2004	40	700	80	840
2005	40	695	80	805
2006	40	680	80	760
2007	50	690	100	750
2008	55	620	110	735
2009	60	605	120	705
2010	65	540	130	600
2011	70	405	140	510

Sumber: Administrasi Kantor PT Socfindo

Premi karyawan panen terdiri atas premi basis dan premi lebih basis. Premi lebih basis terdiri atas premi lebih basis satu dan premi lebih basis dua. Basis panen dua sejumlah dua kali lipat basis panen satu, seperti tertera pada tabel 5, misalnya basis panen tahun tanam 2004 adalah 40 janjang, premi lebih basis dua setelah melampaui dua kali basis atau 80 janjang/hari. Jumlah basis akan ditingkatkan untuk tanaman yang lebih muda karena Berat Janjang Rata-rata (BJR) yang lebih rendah. Basis panen selengkapnya tertera pada tabel 5.

Premi panen tahun tanam 2004 apabila melebihi basis 40 janjang/hari per satu janjangnya di harga Rp.700 jika mendapatkan 2 basis atau 80 janjang/hari maka persatu janjang berikutnya sebesar Rp.840. Premi lebih basis 2 lebih tinggi dari premi lebih basis 1. Besarnya premi akan menurun dengan tahun tanam yang lebih muda. Besarnya premi selengkapnya tertera pada tabel 5.

Jika karyawan memanen buah mentah maka terkena denda sebesar Rp.10.000. Karyawan juga mendapatkan tunjangan beras dimana karyawan pria mendapatkan tunjangan beras untuk istri sebesar 7,5 kg dan anak 5,25 Kg dimana tanggungannya sebanyak 3 orang, sedangkan untuk karyawan wanita diberikan tunjangan beras untuk dirinya sendiri sebesar 15 Kg. Karyawan di berikan hak cuti sebanyak 12 hari setiap tahunnya. Untuk melihat pendapatan karyawan panen dan karyawan perawatan pada PT. Socfin Indonesia kebun Aek-loba dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6. Pendapatan Karyawan Panen dan Karyawan Perawatan

Pendapatan (Rp/Bln)	Karyawan Panen		Karyawan Perawatan	
	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
3.000.000 - 4.000.000	0	0	20	100
>4.000.000 - 5.000.000	7	35	0	0
>5.000.000 - 6.000.000	11	55	0	0
>6.000.000	2	10	0	0
Jumlah	20	100	20	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2023.

Pendapatan karyawan pada PT. Socfin Indonesia kebun Aek-loba dapat dilihat pada tabel 6 bahwa pendapatan karyawan panen tertinggi pada kelompok Rp.5.000.001-Rp.6.000.000 berjumlah 11 orang dengan persentase 55%. Pendapatan karyawan perawatan dapat dilihat bahwa pendapatan karyawan perawatan 100% masuk di kelompok penghasilan Rp.3.000.000-Rp.4.000.000 yaitu berjumlah 20 orang. Pendapatan karyawan panen lebih besar dikarenakan mereka memiliki premi yang dapat menambah pendapatan, dimana pendapatan premi yang di peroleh karyawan panen sangat beragam tergantung dengan seberapa banyak premi yang mereka dapat kumpulkan per-bulanya.

2. Berdasarkan Pendapatan Keluarga Karyawan

Pendapatan keluarga karyawan panen dan karyawan perawatan merupakan pendapatan yang diperoleh dari hasil kerja keluarga selama satu bulan. Penelitian ini berfokus pada perbandingan pendapatan karyawan panen dengan karyawan perawatan, oleh karena itu responden dalam penelitian adalah mereka yang bekerja dalam bidang potong buah atau panen dan juga perawatan dalam perkebunan kelapa sawit yang berada di PT. Socfin Indonesia, kebun Aek-Loba.

Tabel 7. Pendapatan Keluarga Karyawan Panen dan Karyawan Perawatan

Pendapatan Keluarga (Rp/Bln)	Karyawan Panen		Karyawan Perawatan	
	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
3.000.000-4.000.000	0	0	4	20
>4.000.000-5.000.000	5	25	2	10
>5.000.000-6.000.000	9	45	0	0
>6.000.000	6	30	14	70
Jumlah	20	100	20	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2023.

Pendapatan keluarga karyawan pada tabel 7 bahwa pendapatan keluarga karyawan panen tertinggi pada kelompok Rp.5.000.001-Rp.6.000.000 berjumlah 9 orang dengan persentase 45%. Pendapatan keluarga karyawan perawatan dapat dilihat bahwa pendapatan keluarga karyawan perawatan pada kelompok > 6.000.001 berjumlah 14

keluarga dengan persentase 70%. Menurut pengamatan atau penelitian yang sudah dilakukan perbedaan tersebut disebabkan karena rata-rata dalam keluarga karyawan panen hanya satu orang saja yang bekerja, berbeda dengan keluarga karyawan perawatan dimana keluarga karyawan perawatan memiliki orang lain yang bekerja, sehingga menambah pendapatan untuk keluarga mereka.

3. Berdasarkan Pengeluaran Keluarga Karyawan

Pengeluaran keluarga karyawan merupakan total dari jumlah pengeluaran yang dikeluarkan anggota keluarga untuk memenuhi kebutuhan mereka. Pengeluaran keluarga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan keluarga, dimana dapat dilihat seberapa besar kesanggupan suatu keluarga karyawan untuk memenuhi konsumsi yang dibutuhkan dalam satu bulannya. Adapun pendapatan Karyawan Panen per bulan dari hasil kerja keluarga dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 8. Pengeluaran Keluarga Karyawan Panen PT. Socfin Indonesia Kebun Aek-Loba

Pengeluaran Keluarga (Rp/Bln)	Karyawan Panen		Karyawan Perawatan	
	Jumlah (Orang)	Persentase %	Jumlah (Orang)	Persentase %
2.000.000-3.000.000	3	15	5	25
>3.000.000-4.000.000	15	75	6	30
>4.000.000-5.000.000	2	10	9	45
Jumlah	20	100	20	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2023.

Pengeluaran keluarga karyawan pada table 8 bahwa pengeluaran keluarga karyawan panen tertinggi pada kelompok Rp.3.000.001-Rp.4.000.000 berjumlah 15 orang dengan persentase 75%. Pengeluaran keluarga karyawan perawatan dapat dilihat bahwa pendapatan keluarga karyawan perawatan pada kelompok Rp.4.000.001-Rp.5.000.000 berjumlah 9 keluarga dengan persentase 45%.

Kesejahteraan

Kesejahteraan keluarga karyawan panen dan juga keluarga karyawan perawatan merupakan terpenuhinya kebutuhan sehari-hari. Penelitian ini berfokus pada kondisi kesejahteraan keluarga karyawan panen dan keluarga karyawan perawatan. Tingkat kesejahteraan ini diukur dengan BPS Sumatera Utara garis kemiskinan sebesar Rp.592.025/kapita/bulan (BPS Provinsi Sumatera Utara, 2022). Seperti data yang tertera dapat dipastikan bahwa seluruh karyawan dan juga keluarga karyawan yang memiliki pekerjaan sudah menerima gaji atau upah di atas Rp.592.025, sehingga dapat dikatakan seluruh karyawan dan keluarga karyawan sudah sejahtera.

Tabel 9. Pendapatan Perkapita Keluarga Karyawan dan Karyawan Perawatan Panen
PT. Socfin Indonesia Kebun Aek-Loba

Pendapatan Perkapita (Rp/Bln)	Karyawan Panen		Karyawan Perawatan	
	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
600.000-1.000.000	3	15	3	15
1.000.000-3.000.000	17	85	9	45
>3000.000	0	0	8	40
Jumlah	20	100	20	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2023.

Kesejahteraan antara keluarga karyawan panen dan juga keluarga karyawan perawatan semua keluarga karyawan memki pendapatan perkapita di atas garis kemiskinan yaitu di atas Rp.592.025/Kapita/bulan.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pendapatan Keluarga

Hipotesa yang digunakan adalah:

Ho: $X_1 = X_2$ = Pendapatan keluarga karyawan panen sama dengan karyawan rawat

Ha : $X_1 \neq X_2$ = Pendapatan keluarga panen berbeda dengan karyawan rawat

Maka digunakan uji komparasi dengan uji t (t-test) yang besarnya nilai t-hitung dapat diketahui dengan rumus:

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\frac{sp}{\sqrt{\left(\frac{1}{n_1}\right) + \left(\frac{1}{n_2}\right)}}}$$

$$sp^2 = \frac{(n_1-1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{df}$$

$$df = (n_1 - n_2) - 2$$

Keterangan:

X_1 = rata-rata sampel 1

X_2 = rata-rata sampel 2

n_1 = Jumlah sampel 1

n_2 = Jumlah sampel 2

s_1 = Simpangan baku sampel 1

s_2 = Simpangan baku sampel 2

1). Jika t hitung $>$ t tabel, maka hipotesis alternative (H_a) diterima. Artinya pendapatan keluarga karyawan panen berbeda dengan karyawan perawatan.

2). Jika t hitung \leq t tabel, maka hipotesis alternative (H_a) ditolak. Artinya pendapatan keluarga karyawan panen sama dengan karyawan perawatan.

Berdasarkan tabel Uji t tes diketahui nilai sig. (*2 tailed*) sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara pendapatan keluarga karyawan panen dengan keluarga karyawan perawatan. Nilai t hitung yang di dapat sebesar 2,597, sehingga 2,597 sedang kan t tabel sebesar 2,024394 sehingga dapat di pastikan t hitung lebih besar dari t tabel $2,597 > 2,024394$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada perbedaan rata-rata pendapatan antara keluarga karyawan panen dan juga keluarga karyawan perawatan.

2. Pengujian Hipotesis Kesejahteraan

Hipotesa yang digunakan adalah:

H_0 : $Y_1 = Y_2$ = Kesejahteraan keluarga karyawan panen sama dengan karyawan rawat

H_a : $Y_1 \neq Y_2$ = Kesejahteraan keluarga karyawan panen berbeda dengan karyawan rawat

Maka digunakan uji komparasi dengan uji t (t -test) yang besarnya nilai t -hitung dapat diketahui dengan rumus:

$$t = \frac{Y_1 - Y_2}{\frac{sp}{\sqrt{\left(\frac{1}{n_1}\right) + \left(\frac{1}{n_2}\right)}}$$

$$sp^2 = \frac{(n_1-1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{df}$$

$$df = (n_1 - n_2) - 2$$

Keterangan:

Y_1 = rata-rata sampel 1

Y_2 = rata-rata sampel 2

n_1 = Jumlah sampel 1

n_2 = Jumlah sampel 2

s_1 = Simpangan baku sampel 1

s_2 = Simpangan baku sampel 2

- 1). Jika t hitung $>$ t tabel, maka hipotesis alternative (H_a) diterima. Artinya kesejahteraan keluarga karyawan panen berbeda dengan karyawan perawatan.
- 2). Jika t hitung \leq t tabel, maka hipotesis alternative (H_a) ditolak. Artinya kesejahteraan keluarga karyawan panen sama dengan karyawan perawatan.

Berdasarkan hasil uji t , tabel diperoleh nilai sig. (*2 tailed*) sebesar $0,307 > 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara pendapatan perkapita antara keluarga karyawan panen dan juga keluarga karyawan perawatan. Nilai t hitung yang di dapat adalah sebesar 1,036 sedang kan t tabel sebesar 2,024394 sehingga dapat di pastikan t hitung lebih kecil dari t tabel $1,036 < 2,024394$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada perbedaan kesejahteraan antara keluarga karyawan panen dan juga keluarga karyawan perawatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan yang di berikan kepada karyawan panen dan juga karyawan perawatan di PT. Socfin Indonesia Kebun Aek- Loba, Kabupaten Asahan Provinsi, Sumatera Utara karyawan panen menggunakan sistem satuan waktu dan satuan hasil kemudian karyawan perawatan menggunakan sistem satuan waktu.
2. Ada perbedaan yang signifikan antara pendapatan keluarga karyawan panen dengan pendapatan keluarga karyawan perawatan di PT.Socfin Indonesia, Kebun Aek Loba, Kabupaten Asahan Provinsi, Sumatera Utara dengan selisih rata-rata sebesar Rp.1.227.549.
3. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara kesejahteraan keluarga karyawan panen dengan kesejahteraan keluarga karyawan perawatan di PT.Socfin Indonesia, Kebun Aek Loba, Kabupaten Asahan Provinsi, Sumatera Utara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat diberikan saran agar perusahaan dapat mengatur sistem pengupahan yang bisa meningkatkan pendapatan karyawan perawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. R. (2019). *Kesejahteraan sosial: Pekerjaan sosial, pembangunan sosial, dan kajian pembangunan* (1 ed.). Rajawali Press. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=19404>
- BPS Provinsi Sumatera Utara. (2022). *Profil Kemiskinan Provinsi Sumatera Utara Maret 2022*. Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. <https://sumut.bps.go.id/publication/2022/12/30/e9e2c792e0ae34a759895ef4/profil-kemiskinan-provinsi-sumatera-utara-maret-2022.html>

- BPS Riau. (2020). *Produksi Tanaman Buah-buahan*. Badan Pusat Statistik Riau. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NljMg==/produksi-tanaman-buah>
- Kristiyani, C. D., Purwandari, I., & Listiyani. (2023). Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Panen di PT Katingan Indah Utama, Kecamatan Paranggean, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. *AGROFORETECH*, 1(1), Article 1.
- Nadhiroh, A. N. (2020). *PEMBERIAN UPAH PEKERJA/BURUH YANG ADIL DAN LAYAK PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM (Sebuah Analisis Kritis pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan)*. GUEPEDIA.
- Sapruwan, M. (2018). Analisis Sistem Penggajian Karyawan Panen di Perkebunan Kelapa Sawit. *JURNAL CITRA WIDYA EDUKASI*, 10(1), Article 1.
- Saputra, S. W., & Imang, N. (2020). TINGKAT PENDAPATAN DAN KESEJAHTERAAN KELUARGA PEKERJA HARIAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT (Studi Kasus di PT Prima Mitrajaya Mandiri Kecamatan Kota Bangun) (Income Level and Family Welfare of Daily Worker of Oil Palm Plantation (Case Study in PT Prima Mitrajaya Mandiri Kota Bangun Subdistrict)). *JURNAL AGRIBISNIS DAN KOMUNIKASI PERTANIAN (Journal of Agribusiness and Agricultural Communication)*, 3(2), 85. <https://doi.org/10.35941/jakp.3.2.2020.3844.85-92>
- Setiawan, H., & Anwar, K. (2018). ANALISIS PERBANDINGAN PENDAPATAN BURUH HARIAN TETAP DENGAN BURUH HARIAN LEPAS DAN PENGARUHNYA TERHADAP KESEJAHTERAAN KELUARGA BURUH PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI KOTA SUBULUSSALAM. *Jurnal Ekonomi Pertanian Unimal*, 1(2), 73. <https://doi.org/10.29103/jepu.v1i2.864>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawan, Ed.). Alfabeta.
- Wahyuni, E., Syahrudin, H., & S, B. G. (2020). ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN BURUH PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI PT. JALIN VANEO KABUPATEN KAYONG UTARA. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 9(4), 1–11. <https://doi.org/10.26418/jppk.v9i4.40625>