



Persepsi dan Faktor-Faktor Sosial Ekonomi yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Lepas (BHL) Bekerja pada Perkebunan Kelapa Sawit

Riska Ilma Nafiah^{*)}, Tri Endar Suswatiningsih, Fitri Kurniawati

Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta
Jl. Nangka II, Maguwoharjo (Ringroad Utara), Yogyakarta 55282, Indonesia

^{*)}Correspondence email : riskailma212@gmail.com

ABSTRACT

This research conducted at PT. Nusamas Griya Lestari aims to determine the perception of casual workers (BHL) regarding the choice of working on oil palm plantations, and find out what socio-economic factors influence the length of time casual workers work on oil palm plantations. This research was conducted using a descriptive method with a quantitative approach. Sampling used a simple random sampling method with a sample size of 66 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The research results showed that casual workers chose to continue working on oil palm plantations because of the perception that wages were high, there were free health facilities in the form of clinics and the distance from home to the plantation were reasons for continuing to work on oil palm plantations. Based on the results of multiple linear regression analysis, age, gender and facilities provided by the company have a significant effect on the length of work of casual daily employees working on oil palm plantations.

Keywords: *Casual Daily Employee; Palm Oil Plantations; Perception; Socio Economic*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan sektor utama untuk penyerap tenaga kerja yang berasal dari sektor pertanian. Tingginya angka tenaga kerja yang diserap oleh sektor pertanian adalah karena adanya program penyediaan infrastruktur dan perluasan areal serta pemberdayaan petani yang dilaksanakan oleh pemerintah. Di sektor pertanian, subsektor perkebunan merupakan salah satu yang banyak mempekerjakan tenaga kerja buruh.

Pembangunan perkebunan kelapa sawit mempunyai dampak ganda terhadap ekonomi wilayah, terutama dalam menciptakan kesempatan dan peluang kerja. Pembangunan perkebunan kelapa sawit telah memberikan manfaat, sehingga dapat memperluas daya penyebaran pada masyarakat sekitarnya sehingga berkembangnya

perkebunan kelapa sawit makin terasa dampaknya terhadap tenaga kerja yang bekerja pada sektor perkebunan. (Suryanawati, 2011).

Banyaknya pegawai perkebunan kelapa sawit dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat secara umum, dan pendirian perkebunan kelapa sawit dapat mengurangi terjadinya konflik yang terjadi di daerah-daerah yang penduduknya lebih rendah tingkat kesejahteraannya.

Jenis tenaga kerja di perusahaan perkebunan kelapa sawit terdiri dari tenaga kerja lepas (BHL), tenaga kerja tetap (KHT) dan staf. Tenaga kerja lepas (BHL) perkebunan kelapa sawit berasal dari berbagai daerah. BHL biasanya ditempatkan di beberapa pekerjaan seperti kegiatan panen tandan buah segar kelapa sawit (TBS), pemupukan dan perawatan tanaman.

Banyak hal yang menjadi pertimbangan seseorang untuk memutuskan bekerja di perkebunan kelapa sawit. Faktor sosial ekonomi menjadi salah satu pendorong untuk bekerja sebagai BHL di perkebunan kelapa sawit. Oktama (2013)) lebih lanjut menyebutkan bahwa kondisi sosial ekonomi masyarakat salah satunya adalah usaha menanggulangi kesulitan hidup. Ada beberapa penawaran yang diberikan oleh pihak perusahaan yang menjadikan calon BHL memilih bekerja di perkebunan kelapa sawit. Upah yang besar menjadi salah satu penawaran yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada calon BHL. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi tenaga kerja lepas terhadap pilihan bekerja di perkebunan kelapa sawit, dan untuk mengetahui apa saja faktor sosial ekonomi yang mempengaruhi lama kerja tenaga kerja lepas bekerja di perkebunan kelapa sawit.

METODE PENELITIAN

Penelitian di lakukan di PT. Nusamas Griya Lestari yang terletak di kabupaten Morowali Utara, Provinsi Sulawesi Tengah. Lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian ditentukan secara sengaja (*purposive sampling*). Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2023. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan sistem *simple random sampling* atau sering disebut teknik acak sederhana menggunakan rumus *slovin*. Populasi BHL sebanyak 193 orang dengan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel 66 responden. Pengumpulan data menggunakan metode observasi dan wawancara. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi lama kerja BHL digunakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6D_1 + b_7D_2 + b_8D_3 + e$$

Dimana:

Y = Lama kerja BHL (tahun)

X₁ = umur (tahun)

X_2 = jumlah tanggungan keluarga (orang)

X_3 = pendapatan (Rp/bulan)

X_4 = Pengeluaran (Rp/bulan)

X_5 = pendidikan (tahun)

D_1 = dummy pekerjaan sampingan

D_2 = dummy jenis kelamin

D_3 = dummy fasilitas

e = error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, pendidikan, pekerjaan sampingan, lama kerja, jumlah tanggungan keluarga, dan jarak tempat tinggal ke tempat kerja.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	27	41
Perempuan	39	59
Total	66	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2023

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebesar 59% dan lebih banyak daripada responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 41%. Hal ini dikarenakan responden berjenis kelamin perempuan memilih bekerja sebagai tenaga harian lepas karena untuk membantu perekonomian keluarga. Sependapat menurut Agustina dkk., (2018) bahwa perempuan dipekerjakan sebagai tenaga kerja karena masih banyak kebutuhan yang harus dipenuhi dan karena mereka dapat membantu kepala keluarga dalam keadaan penghasilannya tidak mencukupi.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
<20	4	6
21-25	9	14
26-30	8	12
31-35	6	9
36-40	11	17
41-45	7	10
46-50	15	23
51-55	6	9
Total	66	100

Sumber: Analisis Data Primer 2023

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (2003) yang berbunyi umur produktif adalah umur antara 15 tahun sampai 64 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa 100% tenaga harian lepas masih berada pada usia

produktif. Berdasarkan tabel 2, mayoritas pekerja harian lepas berjumlah 15 orang atau 23% berusia antara 46 dan 50 tahun, sedangkan minoritas berjumlah 4 orang atau 6% berusia dibawah 20 tahun. Dapat disimpulkan bahwa sebagai pekerja lepas semakin tua, mereka menghabiskan lebih sedikit waktu bekerja di perkebunan kelapa sawit. Hal ini juga dapat dilihat dari tenaga dan hasil dari kinerja, karena semakin tua seseorang maka stamina bekerja mulai berkurang dikarenakan terdapat beberapa penyakit orang tua. Sedangkan untuk umur dibawah 40 tahun dan tergolong muda masih memiliki stamina kerja yang tinggi. Namun, umur tidak mempengaruhi semangat kerja baik yang masih muda ataupun yang sudah tua.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SD	15	23
SMP	24	36
SMA	26	39
S1	1	2
Total	66	100

Sumber: Analisis Data Primer 2023

Tingkat pendidikan tenaga harian lepas mayoritas berada pada tingkat SMA dengan jumlah 39 orang atau 26%. Sedangkan responden dengan pendidikan S1 atau 1 orang atau 2% pada presentase paling rendah. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pekerja harian lepas pada umumnya memiliki pendidikan yang cukup dan layak untuk mencari pekerjaan di luar perkebunan sawit. Pekerja harian lepas, bagaimanapun, lebih suka bekerja di perkebunan kelapa sawit karena mereka percaya bahwa pendidikan terakhir mereka tidak cukup untuk bekerja di organisasi lain. Sedangkan responden dengan pendidikan S1 memilih bekerja sebagai karyawan perkebunan kelapa sawit karena mengisi waktu luang, karena baru berhenti pada pekerjaan sebelumnya yang berada di kota.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan sampingan

Jenis Pekerjaan Sampingan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Petani	18	27
Berdagang	1	2
Pijat	2	3
Kader Posyandu	2	3
Menangkap babi hutan	2	3
Tidak memiliki pekerjaan sampingan	41	62
Total	66	100

Sumber: Analisis Data Primer 2023

Pada Tabel 4 menjelaskan bahwa 27% responden memiliki pekerjaan sampingan sebagai petani, petani yang dimaksud terdiri dari petani jagung, petani cabai, dan petani padi. Sedangkan 41 orang atau 62% memilih tidak bekerja sampingan dengan alasan ingin istirahat setelah bekerja di kebun, sebagian lagi beralasan bahwa sisa waktu digunakan untuk mengurus anak dan membereskan rumah. Dari semua responden berpendapat bahwa memiliki pekerjaan sampingan dilakukan untuk mengisi sisa waktu luang sekaligus mencari

tambahan pendapatan, mengingat bekerja sebagai tenaga harian lepas hanya sampai pukul 14.00.

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Durasi (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
<1	33	50
1	13	20
2	2	3
3	11	17
4	1	1
5	2	3
6	-	-
7	1	1
8	3	5
Total	66	100

Sumber: Analisis Data Primer 2023

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa maksimal bekerja ada pada 8 tahun dengan jumlah 3 orang atau 5%, 2 responden memiliki alasan bertahan hingga 8 tahun bekerja karena berkeinginan untuk menjadi karyawan tetap sedangkan 1 responden beralasan menghabiskan masa tua mengingat umur yang sudah 55 tahun. Sedangkan minimal lama bekerja < 1 tahun dengan jumlah 33 orang atau 50%. Banyaknya jumlah tenaga harian lepas yang bekerja kurang dari 1 tahun dikarenakan dalam waktu 1 tahun terakhir perusahaan baru membuka penerimaan tenaga harian lepas, sehingga banyak calon tenaga harian lepas mendaftarkan diri untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit.

Tabel 6. Karakteristik responden berdasarkan tanggungan keluarga

Tabungan keluarga (orang)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	16	24
2	22	33
3	10	15
4	4	6
5	1	2
6	1	2
0	12	18
Total	66	100

Sumber: Analisis Data Primer 2023

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa rata-rata jumlah tanggungan keluarga sebanyak 2 orang dengan total 33%. Sedangkan 18% tidak memiliki tanggungan keluarga, hal ini dikarenakan sebagian responden belum menikah dan sebagian responden sudah berumur tua sehingga sudah tidak memiliki tanggungan keluarga. Dari 33% responden yang memiliki tanggungan keluarga berpendapat bahwa dengan adanya tanggungan keluarga maka semakin banyak kebutuhan yang harus dipenuhi, oleh karena itu tanggungan keluarga mempengaruhi jumlah pengeluaran keluarga. Hal ini satu tujuan Agustina dkk. (2018) yang mengatakan bahwa karyawan tetap bekerja dan memilih bekerja sebagai buruh di kebun sawit karena semakin banyak anggota keluarga dan tanggungan yang dimiliki maka semakin

banyak biaya yang ditanggung.

Tabel 7. Karakteristik responden berdasarkan jarak tempat tinggal ke tempat kerja

Jarak rumah ke kebun	Jumlah (orang)	Persentase (%)
<1	9	14
1-5	46	70
6-10	8	12
11-15	3	4
Total	66	100

Sumber: Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki jarak ke tempat kerja 1-5 km dengan persentase 70%, 22 orang bertempat tinggal di pondok perusahaan dan 24 orang bertempat tinggal di Desa Peleru yang jaraknya hanya 2 km dari perkebunan kelapa sawit. Sedangkan yang berjarak <1 km adalah tenaga harian lepas yang bertempat tinggal di pondok perusahaan dan ada 3 orang yang berjarak 11-15 km yang bertempat tinggal di Desa Lembon dan Tiwa'a. Karyawan berpendapat bahwa jarak yang jauh tidak menghalangi semangat untuk bekerja.

Persepsi Kondisi Sosial Ekonomi

Persepsi ialah memberikan makna pada stimulus inderawi (Jalaludin, 2011) Persepsi melibatkan kognisi tinggi dalam penginterpretasian terhadap informasi sensorik. Persepsi merupakan serangkaian proses rumit dan menginterpretasikan informasi indrawi (Ling & Catling, 2012).

Tabel 8. Persepsi kondisi sosial ekonomi

Persepsi Sesuai Kondisi Sosial Ekonomi Saat ini	Iya (%)	Ragu (%)	Tidak (%)	Total (%)
Apakah selama bekerja di perkebunan kelapa sawit saudara/i merasa nyaman?	94	3	3	100
Apakah saudara/i akan mengajak kerabat untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit?	65	18	17	100
Apakah saudara/i akan mengajarkan anak saudara/i untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit?	65	11	24	100
Apakah saudara/i akan terus bekerja di perkebunan kelapa sawit?	47	-	53	100

Sumber : Analisis Data Primer 2023

Persepsi rasa nyaman selama bekerja di perkebunan kelapa sawit. Responden 94% menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, dengan alasan bahwa bekerja di perkebunan kelapa sawit merasa nyaman karena bertemu rekan kerja yang berbeda asal, mendapat pengalaman baru dan mendapatkan pembelajaran baru dari atasan. Sedangkan 3%

responden menyatakan ragu-ragu karena sulitnya beradaptasi dengan lingkungan baru. Dan 3% responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, karena merasa terpaksa bekerja pada perkebunan kelapa sawit dan sulitnya mendapatkan pekerjaan baru.

Persepsi ajakan responden untuk mengajak kerabat bekerja pada perkebunan kelapa sawit. 65% responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, karena ingin membantu memberi kesempatan kerja kepada kerabat yang tidak memiliki pekerjaan. Sedangkan 18% responden menyatakan ragu-ragu, karena takut ajakan untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit ditolak dan berimbas pada merendahkan pekerjaan yang saat ini dijalani. Dan 17% responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, dengan alasan jarak kebun yang jauh dari kota atau bahkan pusat berbelanja. Yang ditakutkan dengan mengajak kerabat terdekat bekerja di perkebunan kelapa sawit tidak sesuai dengan yang diharapkan kerabat responden dan memicu tidak enak hati antara responden dengan kerabat yang diajak bekerja, oleh karena itu beberapa responden tidak akan mengajak kerabatnya untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit.

Persepsi bahwa responden akan mengajarkan anak untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit. 65% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut, karena merasa bekerja di perkebunan kelapa sawit adalah suatu pekerjaan yang berat. Namun 11% responden menyatakan ragu-ragu karena belum menikah dan belum memikirkan masa depan anak, dan 24% responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, dengan alasan tidak mau berjarak jauh dari anak maka responden akan mengajarkan anak untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit. Beberapa responden bahkan menganjurkan anaknya untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit tetapi bukan sebagai tenaga harian lepas melainkan jadi staf.

Pernyataan keberlanjutan bekerja di perkebunan kelapa sawit. 47% responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena merasa tidak akan menghabiskan masa tua sebagai tenaga harian lepas, karena responden merasa bekerja di perkebunan kelapa sawit tidak cocok untuk orang berusia lanjut. Sedangkan 53% responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut karena merasa akan terus bekerja sebagai tenaga harian lepas di perkebunan kelapa sawit hingga suatu saat diangkat menjadi karyawan tetap.

Persepsi Kondisi Perusahaan

Tabel 9. Persepsi kondisi Perusahaan

Persepsi	Positif (%)	Negatif (%)	Total (%)
Mendapat upah yang besar	91	9	100
Terdapat bonus	-	100	100
Terdapat fasilitas Pendidikan	-	100	100
Terdapat fasilitas kendaraan antar jemput karyawan	-	100	100
Terdapat fasilitas kesehatan	83	17	100
Lokasi kebun dekat dengan rumah	74	26	100
Jalan menuju kebun bagus	65	35	100
Sulitnya mencari pekerjaan lain menjadi alasan bekerja di perkebunan kelapa sawit	81	19	100
Saya ingin anak saya berpendidikan tinggi agar tidak bekerja sebagai tenaga harian lepas	89	11	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2023

a. Upah dan bonus

Upah menurut Sukirno (2016) diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Sedangkan bonus adalah sejumlah uang tambahan yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik di atas dan di luar perjanjian tugas. Persepsi positif tenaga harian lepas memilih berkerja di perkebunan kelapa sawit adalah terdapat upah yang besar. Responden 91% setuju bahwa upah yang besar menjadi alasan untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit. Hal tersebut dapat dilihat dari upah harian yang didapat yaitu sebesar Rp 134.000 dengan bekerja selama 7 jam per hari. Responden berpendapat bahwa upah yang didapat sudah cukup besar dan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Setelah pulang responden dapat melakukan kegiatan lain. Responden semuanya mengatakan tidak setuju dengan persepsi bahwa tenaga harian lepas bekerja di perkebunan kelapa sawit karena adanya bonus, karena yang didapatkan hanya tunjangan hari raya 1 tahun sekali dan mereka tidak memperoleh bonus tahunan.

b. Terdapat fasilitas

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan sebagai tenaga harian lepas dan dapat memperlancar dalam menyelesaikan tugas. Responden tidak setuju dengan pernyataan terdapat fasilitas pendidikan, karena fasilitas pendidikan belum tersedia. Oleh karena itu, responden harus menyekolahkan anak-anaknya di luar kebun yang jaraknya lumayan jauh dari kebun, namun tidak begitu jauh bagi responden yang masih tinggal di rumah yang berada di luar kebun. Ketersediaan fasilitas tentu sangat tergantung pada

Manajer. (Pratama dkk., 2022) sebagai pemimpin sebaiknya memperhatikan kondisi karyawan.

Responden semuanya tidak setuju dengan pernyataan adanya fasilitas kendaraan antar jemput karyawan. Meskipun saat ini sudah tidak ada fasilitas antar jemput karyawan namun dahulu pernah ada. Karena keadaan kendaraan antar jemput karyawan yang sudah tua dan tidak nyaman untuk ditumpangi sehingga sudah tidak dioperasikan lagi, sehingga responden harus menggunakan kendaraan pribadinya sebagai alat transportasi ke tempat kerja.

Responden 83% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa fasilitas kesehatan menjadi alasan tenaga harian lepas bekerja di perkebunan kelapa sawit. Sedangkan 17% responden menyatakan tidak setuju dengan alasan jarak yang jauh dari rumah membuat malas untuk berobat di klinik perusahaan dan memilih berobat di puskesmas yang jaraknya dengan rumah atau hanya sekedar membeli obat di warung.

c. Lokasi kebun

Lokasi kebun yang berada di dekat perkampungan menjadi daya tarik tersendiri untuk warga sekitar mendaftarkan dirinya untuk bekerja sebagai tenaga harian lepas di PT. Nusamas Griya Lestari. Hasil tabel di atas didapat 74% responden menjawab setuju dengan pernyataan bahwa letak kebun yang dekat dengan rumah menjadi alasan responden memilih bekerja di perkebunan kelapa sawit, sedangkan 26% menjawab tidak setuju dengan alasan berasal dari daerah yang jauh dari kebun, namun memilih tinggal di pondok yang telah disediakan oleh perusahaan.

Responden 65% setuju dengan persepsi infrastruktur jalan yang bagus menjadi alasan memilih bekerja di perkebunan kelapa sawit. Jalan yang ada di PT. Nusamas Griya Lestari tergolong bagus, karena hanya beberapa titik saja yang masih jelek karena tekstur tanah yang lembek, selebihnya memiliki tekstur tanah yang padat dan sedikit bebatuan, namun karena bertepatan di daerah berbukit jalanan hanya menanjak saja. Sedangkan 35% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena merasa jalan yang tersedia masih termasuk jelek dan sulit dilalui untuk motor matic.

d. Pendidikan

Pendidikan merupakan saran untuk menambah wawasan dan mengasah kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Saat ini pemerintah pun sudah menerapkan pendidikan wajib 12 tahun karena peran pendidikan sangat besar pengaruhnya bagi masa depan dan untuk meningkatkan taraf hidup seseorang. 81% responden sepakat dengan pernyataan bahwa sulitnya mencari pekerjaan lain karena latar belakang pendidikan menjadi alasan tenaga harian lepas bekerja di perkebunan kelapa sawit. Sedangkan 19% tidak setuju dengan pernyataan tersebut, karena merasa bahwa pendidikan terakhirnya masih dapat digunakan untuk pekerjaan lain. Selain itu pendidikan tidak menjadi syarat utama untuk bekerja sebagai

tenaga harian lepas, karena untuk menjadi tenaga harian lepas hanya dibutuhkan KTP (Kartu Tanda Penduduk) dan KK (Kartu Keluarga) sebagai syarat mendaftar.

Pendidikan sangat penting bagi setiap individu, dapat dilihat dari tanggapan 89% responden yang setuju atas pernyataan bahwa responden ingin memiliki anak yang berpendidikan tinggi agar tidak bekerja sebagai tenaga harian lepas. Sedangkan 11% responden menyatakan tidak setuju karena merasa masih ada pendidikan non formal yang masih berguna sebagai ilmu yang disalurkan sesuai bakat.

Faktor Sosial Ekonomi yang Mempengaruhi Lama Kerja Tenaga Harian Lepas (BHL) Bekerja di Perkebunan Kelapa Sawit

Interaksi yang dilakukan oleh individu-individu dalam memnuhi kebutuhannya, mengakibatkan dinamika sosial ekonomi masyarakat. Mengenai kondisi sosial ekonomi sebagai penghubung antara status sosial dengan kebiasaan hidup sehari-hari yang membudaya, hal ini biasa disebut dengan aktivitas budaya, kemudian beliau juga menjelaskan bahwa pada semua masyarakat di dunia, baik sederhana maupun kompleks, pola interaksi atau pergaulan hidup antar individu mengacu pada perbedaan kedudukan dan derajat atau status, kriteria pembeda status dalam masyarakat kecil biasanya sangat sederhana, karena selain jumlah warga negara yang relatif sedikit, orang yang dianggap berstatus tinggi tidak begitu banyak jumlahnya. jumlah dan variasi (Basrowi & Juariyah, 2012).

Tabel 10. Hasil analisis regresi linier berganda

Uji-R²			
Model	R ²	R-square	Standar Error
1	0.610 ^a	0.372	1.64334
Uji-F			
Model Regresi	Rata-Rata	Fhitung	Signifikan
	11.398	4.221	0.001 ^b
Uji-T			
Variabel	Koefisien alpa	Thitung	Signifikan
Konstanta		-1.123	0.266
Umur (X1)	0.377	2.743	0.008
JTK (X2)	-0.136	-1.204	0.234
Pendapatan (X3)	0.066	0.555	0.581
Pengeluaran (X4)	0.076	0.638	0.526
Pendidikan (X5)	-0.041	-0.364	0.717
Pekerjaan sampingan (D1)	-0.072	-0.584	0.562
Jenis kelamin (D2)	0.273	2.106	0.04
Fasilitas (D3)	0.225	2.026	0.047

1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan varian variable dependen. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil dari R Square adalah sebesar 0,372 atau sebesar 37,2%. Ini berarti bahwa 37,2% variasi

variable independent dapat menjelaskan *variable dependen* yaitu lama bekerja. Sedangkan 62,8% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak ada pada model penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberi makna, bahwa masih terdapat variabel *independent* lain yang berpengaruh terhadap keputusan lama bekerja tenaga harian lepas di perkebunan kelapa sawit.

2. Uji-F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua *variable independent* yang ada dalam model regresi ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Berdasarkan hasil regresi di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , D_1 , D_2 dan D_3 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 0,001. Diketahui nilai F_{hitung} sebesar 4,221 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,103. Sehingga nilai $F_{hitung} (4,221) > F_{tabel} (2,103)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka, H_0 ditolak atau dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara *variabel independent* terhadap *variable dependen* yaitu variabel umur, jumlah tanggungan keluarga (JTK), pendapatan, pengeluaran, pendidikan, pekerjaan sampingan, jenis kelamin dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap variabel lama kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lastinawati (2018) yang menyatakan bahwa hasil perhitungan statistik uji F, nilai F sebesar 12,834 dan signifikan. Artinya secara bersama-sama variabel umur, tingkat pendidikan, jumlah anggota keluarga dan pendapatan berpengaruh nyata.

3. Uji-T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *independent* secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *variable dependen*.

a. Pengaruh variabel umur (X_1) terhadap keputusan lama kerja (Y)

Variabel umur memiliki nilai T_{hitung} 2.743 dan nilai signifikan sebesar 0,008 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $0,008 < 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti bahwa umur mempengaruhi keputusan lama kerja tenaga harian lepas bekerja di perkebunan kelapa sawit. Semakin tua umur responden akan tetap bekerja di perkebunan kelapa sawit. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Yulihartika (2018) yang menyatakan bahwa variabel umur cukup mempengaruhi buruh harian lepas untuk memutuskan bekerja menjadi buruh harian lepas.

b. Pengaruh variabel jumlah tanggungan keluarga (JTK) (X_2) terhadap keputusan lama kerja (Y)

Hasil analisis variabel jumlah tanggungan keluarga memiliki nilai T_{hitung} sebesar - 1,204 dan nilai signifikan sebesar 0,234 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $0,234 > 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa jumlah tanggungan keluarga tidak mempengaruhi keputusan lama bekerja tenaga harian lepas bekerja di perkebunan kelapa sawit, karena sedikit atau banyaknya jumlah tanggungan keluarga

BHL tetap akan bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Eliana & Ratin (2007) yang menyatakan bahwa jumlah tanggungan kepala keluarga yang tetap bekerja di pembibitan kelapa sawit, menunjukkan bahwa jumlah tanggungan tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap berapa banyak waktu yang dihabiskan pekerja perempuan untuk mencari nafkah

c. Pengaruh variabel pendapatan (X_3) terhadap keputusan lama kerja (Y)

Variabel pendapatan memiliki nilai T_{hitung} sebesar 0,555 dan nilai signifikan berada pada angka 0,581 pada tingkat signifikansi 0,05. Maka disimpulkan bahwa nilai signifikan $0,581 > 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa pendapatan tidak mempengaruhi keputusan lama bekerja tenaga harian lepas bekerja di perkebunan kelapa sawit. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Eliana & Ratin (2007) yang menyatakan bahwa pendapatan tidak mempengaruhi wanita dalam bekerja mencari nafkah di pembibitan kelapa sawit.

d. Pengaruh variabel pengeluaran (X_4) terhadap keputusan lama kerja (Y)

Variabel pengeluaran memiliki nilai T_{hitung} sebesar 0,638 dan nilai signifikan sebesar 0,526 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $0,526 > 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa pengeluaran tidak mempengaruhi keputusan lama bekerja tenaga harian lepas bekerja di perkebunan kelapa sawit. Hasil penelitian mengatakan bahwa beberapa orang bekerja karena memanfaatkan waktu luang.

e. Pengaruh variabel pendidikan (X_5) terhadap keputusan lama kerja (Y)

Hasil analisis variabel pendidikan memiliki nilai T_{hitung} sebesar -0,364 dan nilai signifikan sebesar 0,717 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $0,717 > 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa pendidikan tidak mempengaruhi keputusan lama bekerja tenaga harian lepas bekerja di perkebunan kelapa sawit. Pendidikan menjadi salah satu tolak ukur suatu perusahaan dalam menerima karyawan baru, namun tidak menjadi tolak ukur untuk mendaftar sebagai tenaga kerja lepas (BHL), melainkan hanya dibutuhkan KK (Kartu Keluarga) dan KTP (Kartu Tanda Penduduk) sebagai syarat mendaftar bekerja di perkebunan kelapa sawit. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian Yulihartika (2018) yang menyatakan bahwa pendidikan buruh harian lepas tidak mempengaruhi keputusan mereka untuk bekerja sebagai buruh harian lepas.

f. Pengaruh variabel pekerjaan sampingan (D_1) terhadap keputusan lama kerja (Y)

Variabel pekerjaan sampingan memiliki nilai T_{hitung} sebesar -0,584 dan nilai signifikan sebesar 0,562 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $0,562 > 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa pekerjaan sampingan tidak mempengaruhi keputusan lama bekerja tenaga harian lepas bekerja di perkebunan kelapa sawit. Pekerjaan sampingan yang dimiliki oleh BHL pastinya akan mempengaruhi pendapatan yang diterima, namun tidak mempengaruhi BHL untuk lama bekerja di perkebunan kelapa sawit.

g. Pengaruh variabel jenis kelamin (D_2) terhadap keputusan lama kerja (Y)

Variabel jenis kelamin memiliki nilai T_{hitung} 2,106 dan nilai signifikan sebesar 0,040 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $0,040 < 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti bahwa variabel jenis kelamin mempengaruhi keputusan lama kerja tenaga harian lepas bekerja di perkebunan kelapa sawit. Hasil analisis menyatakan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih lama bekerja daripada BHL berjenis kelamin perempuan. Tidak ada pengecualian jenis kelamin untuk bekerja sebagai BHL, dengan banyaknya jumlah wanita yang bekerja sebagai BHL menunjukkan bahwa wanita merupakan sumberdaya produktif dalam kegiatan ekonomi.

h. Pengaruh variabel fasilitas (D_3) terhadap keputusan lama kerja (Y)

Variabel fasilitas memiliki nilai T_{hitung} 2,026 dan nilai signifikan sebesar 0,047 pada tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $0,047 < 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti bahwa variabel fasilitas mempengaruhi keputusan lama kerja tenaga harian lepas bekerja di perkebunan kelapa sawit. Fasilitas kesehatan yang memadai memberi nilai tambah bagi suatu perusahaan untuk mensejahterakan dan memberi rasa aman kepada karyawan. Selain fasilitas kesehatan gratis perusahaan juga menyediakan fasilitas rumah gratis menjadi efisiensi pengeluaran karyawan karena tidak harus membayar uang listrik dan air, ini menjadi alasan karyawan betah dan tetap bekerja di perkebunan kelapa sawit.

KESIMPULAN

BHL memilih bekerja di perkebunan kelapa sawit karena persepsi upah yang besar, terdapat fasilitas kesehatan gratis berupa klinik dan jarak dari rumah ke kebun menjadi alasan untuk tetap bekerja di perkebunan kelapa sawit. Faktor yang mempengaruhi lama kerja BHL bekerja di perkebunan kelapa sawit adalah umur, jenis kelamin dan fasilitas kesehatan yang disediakan oleh pihak perkebunan kelapa sawit.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, E., Sardi, I., & Putri, K. A. E. (2018). FAKTOR - FAKTOR YANG MENJADI ALASAN WANITA BEKERJA SEBAGAI BURUH DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT (Studi Kasus PT. Brahma Binabakti Kecamatan Sekernan Kabupaten Muaro Jambi). *Agripita: Jurnal Agribisnis dan Pembangunan Pertanian*, 2(2), 79–86.
- Basrowi, & Juariyah, S. (2012). Analisis Kondisi Sosial Ekonomi dan Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Srigading, Kecamatan Labuhan Maringgai, Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 7(1). <https://doi.org/10.21831/jep.v7i1.577>
- Eliana, N., & Ratin, R. (2007). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Curahan Waktu Kerja Wanita. *Jurnal EPP*, 4(2), 11–18.
- Jalaludin, R. (2011). *Psikologi Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (2003). https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf

- Lastinawati, E. (2018). PENGARUH FAKTOR SOSIAL EKONOMI TERHADAP KONTRIBUSI PENDAPATAN BURUH WANITA PEMBIBITAN KELAPA SAWIT DALAM PENDAPATAN KELUARGA DI PTP. MINANGA OGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU. *Societa: Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.32502/jsct.v2i2.1190>
- Ling, J., & Catling, J. (2012). *Psikologi Kognitif*. Erlangga.
- Oktama, R. Z. (2013). *PENGARUH KONDISI SOSIAL EKONOMI TERHADAP TINGKAT PENDIDIKAN ANAK KELUARGA NELAYAN DI KELURAHAN SUGIHWARAS KECAMATAN PEMALANG KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2013* [Other, Universitas Negeri Semarang]. <https://lib.unnes.ac.id/19821/>
- Pratama, A. Y., Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33. <https://doi.org/10.55180/aft.v2i1.196>
- Sukirno, S. (2016). *Mikroekonomi Teori Pengantar*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulihartika, R. D. (2018). ANALISIS PERMINTAAN TENAGA KERJA BURUH HARIAN LEPAS PADA PERKEBUNAN PT. SANDABI INDAH LESTARI (SIL) BENGKULU UTARA. *Jurnal Agroqua: Media Informasi Agronomi Dan Budidaya Perairan*, 16(1), 50–60.