

FAKTOR PENYEBAB RENDAHNYA PENYERAPAN TENAGA KERJA LOKAL DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT (STUDI KASUS PT. PRODUK SAWITINDO JAMBI KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT)

FACTORS CAUSING LOW ABSORPTION OF LOCAL LABOR IN PALM OIL PLANTATIONS (CASE STUDY OF PT. PRODUK SAWITINDO JAMBI, TANJUNG JABUNG BARAT DISTRICT)

Rudi Susanto¹, Suandi², Zamzami³

¹Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Kependudukan Dan Ketenagakerjaan
Pascasarjana Universitas Jambi
E-mail: indahystika@gmail.com

Dikirim 5 Juli 2024, Direvisi 2 September 2024, Disetujui 25 November 2024

Abstrak: Partisipasi tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi terbatas karena kurangnya keterampilan, preferensi perusahaan untuk merekrut dari luar daerah, dan hambatan sosial-ekonomi. Data 2024 menunjukkan hanya 35% dari 446 tenaga kerja yang merupakan lokal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, motivasi, dan produktivitas terhadap penyerapan tenaga kerja lokal. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei, observasi, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan pendidikan berpengaruh signifikan ($t = 2.081, p = 0.039$), sementara motivasi tidak signifikan ($t = 0.550, p = 0.583$). Produktivitas memiliki pengaruh paling kuat ($t = 4.892, p = 0.000$). Kesimpulannya, rendahnya penyerapan tenaga kerja lokal disebabkan oleh kurangnya pendidikan, motivasi, dan produktivitas. Rekomendasi termasuk peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan untuk tenaga kerja lokal, serta kolaborasi antara perusahaan dan pemerintah untuk mendukung pengembangan karir dan pertumbuhan industri.

Kata Kunci: Motivasi, Pendidikan, Penyerapan Tenaga Kerja Lokal, Produktivitas.

Abstract: The participation of local labor at PT. Produk Sawitindo Jambi is limited due to a lack of skills, the company's preference for recruiting from outside the region, and socio-economic barriers. Data from 2024 shows that only 35% of the 446 workers are local. This study aims to analyze the impact of education, motivation, and productivity on the absorption of local labor. The method used is quantitative, with data collected through surveys, observations, and documentation. The results indicate that education has a significant effect ($t = 2.081, p = 0.039$), while motivation is not significant ($t = 0.550, p = 0.583$). Productivity has the strongest influence ($t = 4.892, p = 0.000$). In conclusion, the low absorption of local labor is attributed to a lack of education, motivation, and productivity. Recommendations include improving the quality of education and training for local labor, as well as collaboration between companies and the government to support career development and industry growth.

Keywords: Motivation, Education, Absorption of Local Labor, Productivity.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia, industri kelapa sawit telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 16 juta tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian sektor pertanian secara tidak langsung berperan dalam menciptakan iklim yang kondusif bagi

pembangunan sektor ekonomi lainnya (A. Pratama, 2019).

Industri kelapa sawit di Indonesia dibangun dengan pendekatan yang memprioritaskan keseimbangan antara aspek sosial, ekonomi dan lingkungan. Hal ini sejalan dengan komitmen Pemerintah Indonesia dalam melaksanakan pembangunan berkelanjutan, yang telah diatur secara khusus dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024.

Dalam RPJMN 2020-2024, pembangunan berkelanjutan telah ditetapkan sebagai salah satu aspek arus utama, yang bertujuan untuk memberikan akses pembangunan yang adil dan inklusif, serta menjaga lingkungan hidup, sehingga mampu menjaga peningkatan kualitas kehidupan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Melalui pendekatan tersebut, Pemerintah Indonesia yakin bahwa pembangunan kelapa sawit berkelanjutan berkontribusi signifikan terhadap pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) (Nugroho, 2019).

Sampai dengan saat ini sektor perkebunan tetap menyerap tenaga kerja terbesar dan menjadi penopang perekonomian di pedesaan, bahkan pada saat krisis ekonomi penyerapan tenaga kerja sektor perkebunan mengalami sedikit peningkatan. Pembangunan perkebunan merupakan proses yang dinamis yang dalam jangka menengah atau panjang akan membawa dampak perubahan struktur sosial ekonomi masyarakat di pedesaan (Trisnawaty & Faizah, 2022).

Transformasi sosial ekonomi tersebut dapat berupa pergeseran sektoral, kelembagaan dan tata nilai yang ada dalam masyarakat. Perubahan sektoral secara agregat dapat dilihat dari sumbangan sektor perkebunan terhadap penyerapan tenaga kerja dan sumbangannya dalam Produk Domestik Bruto (PDB).

Pelaksanaan pembangunan nasional tidak bisa terlepas dari adanya Sumber Daya Manusia, di mana sumber daya ini merupakan memiliki keberadaan yang penting dalam menuju suatu pembangunan. Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, kemudian menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, serta memberikan perlindungan bagi tenaga

kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Salah satu unsur penunjang yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional adalah tenaga kerja. Kebijakan ketenagakerjaan dalam program pembangunan diupayakan dapat menciptakan kesempatan kerja secara maksimal di berbagai bidang usaha dengan meningkatkan mutu serta perlindungan terhadap tenaga kerja secara menyeluruh pada semua sektor. Tenaga kerja merupakan sosok yang memiliki peranan penting dalam suatu negara khususnya dalam bidang perekonomian, di dukung lagi dengan era globalisasi yang sudah sangat maju.

Sehingga perusahaan menjadikan tenaga kerja menjadi pendukung terlaksananya kegiatan yang ada di perusahaan. Pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, dikarenakan tanpa adanya tenaga kerja yang menjalankan setiap kegiatan yang ada maka perusahaan tidak akan bisa berjalan serta berkembang (Asikin, 2007) Dengan demikian tenaga kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena perusahaan sangat menggantungkan setiap yang dimilikinya untuk dijalankan oleh tenaga kerja, dan di sisi lain tenaga kerja juga membutuhkan perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan demi menghasilkan suatu materi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga diantara tenaga kerja dan perusahaan terjalin suatu hubungan yang membutuhkan satu sama lainnya.

Rendahnya penyerapan tenaga kerja lokal melahirkan monster ekonomi bernama "pengangguran" dan "kemiskinan." Masyarakat lokal tertinggal, terjebak dalam lingkaran setan yang menghambat pembangunan ekonomi di daerah. Ketidakpercayaan dan kecemburuan sosial pun tumbuh subur, bagaikan bom waktu yang siap meledak. Konflik antara masyarakat dan perusahaan menjadi kenyataan pahit yang harus dihadapi. Data jumlah karyawan Pt. Produk

Sawitindo Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Karyawan di Pt. Produk Sawitindo Jambi

No.	Jabatan	Jumlah
1	Anggota Satuan Pengamanan	25
2	Asisten Afdeling	4
3	Asisten Kepala Kebun	1
4	AsKes Keselamatan Kerja & Lingkungan Hidup	1
5	Estate Manager	1
6	Kepala Gudang	1
7	Kepala Regu Satuan Pengamanan	4
8	Kepala Tata Usaha	1
9	Kerani Afdeling	3
10	Kerani Bengkel & Traksi	1
11	Kerani Panen	10
12	Kerani Pengolahan Data	1
13	Kerani Personalia	1
14	Kerani Tanaman	1
15	Kerani Umum	1
16	Komandan Satuan Pengamanan	1
17	Mandor 1	3
18	Mandor Mekanik	1
19	Mandor Panen	10
20	Mandor Perawatan	2
21	Mandor Pupuk	3
22	Mandor Semprot	4
23	Mandor Transportasi & Alat Berat	1
24	Mantri Hama Penyakit Tanaman	1
25	Mekanik Listrik	1
26	Mekanik Mesin	2
27	Operator Alat Berat	5
28	Operator Genset & Pompa Air	6
29	Operator Instalasi Pengolahan Air	1
30	Pemanen & Penunas	164
31	Pembantu Gudang	1
32	Pembantu Mekanik Listrik	1
33	Pembantu Mekanik Mesin	4
34	Pembantu Tukang Kayu/Batu	2
35	Pembantu Umum	15
36	Pemuat	25
37	Perawat Honoror	2
38	Petugas Gudang	1
39	Petugas Kerani Umum	1
40	Petugas Perawatan	118
41	QAMS Mandore	1
42	Sopir	2
43	Sopir Truk	12
	Total	446

Sumber: Pt. Produk Sawitindo Jambi, 2024 (Data diolah).

Pt. Produk Sawitindo Jambi memiliki struktur tenaga kerja yang terorganisir dengan baik, di mana posisi Pemanen & Penunas merupakan jabatan dengan jumlah karyawan terbanyak, mencapai 164 orang. Hal ini menunjukkan fokus perusahaan pada proses panen dan penunasan sebagai bagian penting dari operasional mereka. Di sisi lain, terdapat posisi-posisi pengawasan yang signifikan seperti Anggota Satuan Pengamanan dengan 25 orang, Mandor Panen sejumlah 10 orang, dan Petugas Perawatan yang berjumlah 118 orang, menandakan pentingnya pengawasan dan pemeliharaan dalam kegiatan perusahaan. Selain itu, terdapat juga jabatan-jabatan teknis yang lebih spesifik seperti Operator Alat Berat dengan 5 orang, Mekanik Mesin sebanyak 2 orang, dan Operator Genset & Pompa Air yang berjumlah 6 orang, yang semuanya berperan penting dalam mendukung

operasional perusahaan. Secara keseluruhan, Pt. Produk Sawitindo Jambi menunjukkan keberagaman dalam distribusi tenaga kerja dengan total 446 karyawan yang terlibat dalam berbagai aspek operasional perusahaan.

Perusahaan Perkebunan kelapa sawit khususnya di Pt. Produk Sawitindo Jambi yang berada di Kecamatan Tungkal Ulu dengan jumlah karyawan 446 Jiwa hanya menyerap tenaga kerja lokal sebanyak 157 Jiwa, dari jumlah tenaga kerja lokal yang di serap saat ini tidak mencukupi dari setengah jumlah karyawan di Perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja Lokal di Pt. Produk Sawitindo Jambi.

No.	Asal	Jumlah Tenaga Kerja Lokal	Persentase (%)
1.	Kuala Tungkal	28	6%
2.	Parit Pudin	5	1%
3.	Pelabuhan Dagang	26	6%
4.	Prt. Sawal	1	0%
5.	Purwodadi	8	2%
6.	Rambutan Masam	1	0%
7.	Sei Badar	1	0%
8.	Sei Rambai	4	1%
9.	Sei Serindit	4	1%
10.	Senyerang	17	4%
11.	Sungai Piring	1	0%
12.	Tebing Tinggi	12	3%
13.	Teluk Kempas	1	0%
14.	Teluk Nilau	24	5%
15.	Tungkal Ulu	1	0%
16.	Badang	1	0%
17.	Kuala Dasal	3	1%
18.	Pematang Pauh	12	3%
19.	Taman Raja	7	2%
	Total	157	35%

Sumber: Pt. Produk Sawitindo Jambi, 2024 (Data diolah).

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa Pt. Produk Sawitindo Jambi, sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kecamatan Tungkal Ulu, Jambi, tampaknya belum memberikan kontribusi signifikan dalam penyerapan tenaga kerja lokal. Berdasarkan data terbaru pada tahun 2024, dari total 446 tenaga kerja, hanya 157 orang atau sekitar 35% yang merupakan tenaga kerja lokal. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja yang dipekerjakan berasal dari luar daerah setempat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal,

perusahaan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan dengan tenaga kerja lokal dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.

Keterwakilan yang minim daerah-daerah seperti Kuala Tungkal dan Pelabuhan Dagang, meskipun masing-masing menyumbang 28 dan 26 tenaga kerja lokal, hanya mewakili 6% dari total tenaga kerja. Sementara itu, banyak daerah lainnya seperti Prt. Sawal, Rambutan Masam, dan Sei Badar hanya memiliki satu tenaga kerja lokal yang bekerja di perusahaan, yang sama sekali tidak mencerminkan potensi tenaga kerja lokal yang ada. Dengan persentase yang begitu rendah, Pt. Produk Sawitindo Jambi perlu mempertimbangkan kembali strategi perekrutan mereka untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi penduduk lokal. Hal ini tidak hanya akan membantu mengurangi angka pengangguran di daerah tersebut tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar perusahaan. Masyarakat lokal berharap akan ada peningkatan dalam penyerapan tenaga kerja lokal di masa mendatang, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perekonomian daerah dan kualitas hidup penduduknya.

Keterbatasan partisipasi tenaga kerja lokal di Pt. Produk Sawitindo Jambi disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya keterampilan atau pengalaman yang sesuai di antara populasi lokal, preferensi perusahaan untuk merekrut tenaga kerja dari luar daerah karena alasan tertentu (misalnya keahlian khusus atau biaya lebih rendah), atau ada hambatan sosial atau ekonomi yang menghambat akses masyarakat lokal ke peluang kerja ini. Selain itu, kurang adanya inisiatif atau program pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan perusahaan.

Akar permasalahannya kompleks, terjalin erat antara kesenjangan

keterampilan, akses informasi yang terbatas, dan preferensi perusahaan yang condong ke tenaga kerja luar. Kurangnya pelatihan dan pendidikan vokasi yang relevan dengan industri kelapa sawit membuat banyak tenaga kerja lokal tidak memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Informasi tentang lowongan pekerjaan di perusahaan pun sulit diakses, mempersempit peluang bagi mereka yang ingin berkontribusi.

Lebih memprihatinkan lagi, perusahaan terkesan lebih memilih tenaga kerja luar yang dianggap lebih berpengalaman dan terampil, meskipun tak jarang praktik nepotisme dan favoritisme mewarnai proses rekrutmen. Akibatnya, masyarakat lokal terpinggirkan, terjebak dalam lingkaran kemiskinan dan pengangguran.

Kondisi ini melahirkan dampak ekonomi dan sosial yang signifikan. Hilangnya peluang ekonomi bagi masyarakat lokal memperparah kesenjangan dan menghambat pembangunan ekonomi di daerah. Ketidakpercayaan dan kecemburuan sosial pun tumbuh, memicu konflik antara masyarakat dan perusahaan.

Penelitian ini didasari oleh hal-hal tersebut di atas, tenaga kerja lokal merupakan salah satu sumber daya manusia yang potensial untuk mendukung pembangunan daerah, khususnya di sektor pertanian yang menjadi tulang punggung perekonomian daerah. Rendahnya tenaga kerja lokal di perkebunan kelapa sawit menunjukkan adanya ketimpangan sosial dan ekonomi antara tenaga kerja lokal dan pendatang, serta antara perusahaan dan masyarakat sekitar. Oleh karena itu, strategi pengembangan tenaga kerja lokal dapat memberikan solusi untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja lokal, serta mengurangi ketergantungan terhadap tenaga kerja pendatang.

METODOLOGI

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pt. Produk Sawitindo Jambi wilayah kerja Kecamatan Tungkal Ulu. Dipilihnya Pt. Produk Sawitindo Jambi wilayah kerja Kecamatan Tungkal Ulu, karena Pt. Produk Sawitindo Jambi wilayah kerja Kecamatan Tungkal Ulu merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki wilayah kerja di beberapa daerah di Indonesia, termasuk di Tungkal Ulu, Jambi. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Makin Grup, sebuah grup perusahaan yang juga bergerak di bidang perkebunan, industri, perdagangan, dan jasa.

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji dinamika tenaga kerja lokal di Pt. Produk Sawitindo Jambi. Fokus utama adalah pada pengaruh pendidikan, keterampilan, motivasi, dan produktivitas terhadap penyerapan tenaga kerja. Dalam konteks pendidikan, penelitian akan menentukan bagaimana tingkat pendidikan mempengaruhi kesempatan kerja dan kinerja tenaga kerja. Keterampilan yang dimiliki tenaga kerja akan dievaluasi untuk mengukur kontribusinya terhadap efisiensi operasional perusahaan. Motivasi kerja akan dianalisis untuk memahami pengaruhnya terhadap dedikasi dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan. Produktivitas tenaga kerja akan diukur untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi output kerja. Penelitian ini merupakan studi kasus yang akan mengidentifikasi bagaimana kombinasi dari faktor-faktor tersebut berdampak pada penyerapan tenaga kerja lokal oleh Pt. Produk Sawitindo Jambi, yang merupakan aspek penting dalam pembangunan ekonomi lokal dan industri kelapa sawit. Metode pengumpulan data akan melibatkan survei, wawancara, dan analisis data sekunder untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang topik tersebut (Arikunto, 2015).

Prosedur Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian tahapan yang ditempuh meliputi (Sugiyono, 2018):

1. Tahap persiapan
Tahap persiapan, yang meliputi menentukan topik, latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, kerangka berpikir, pertanyaan penelitian, dan landasan teori penelitian.
2. Tahap pelaksanaan
Tahap pelaksanaan yang meliputi menentukan lokasi dan informan penelitian, mengumpulkan data dengan menggunakan teknik survei, kuesioner, atau observasi, peneliti memastikan data yang dikumpulkan valid dan reliabel.
3. Tahap pengolahan dan analisis data
Tahap pengolahan dan analisis yang meliputi mereduksi data dengan cara memilah, mengelompokkan, dan menyederhanakan data, menyajikan data dengan cara membuat narasi, tabel, diagram, atau gambar, serta memverifikasi data dengan cara membandingkan, menafsirkan, dan menyimpulkan data.
4. Tahap pelaporan
Tahap pelaporan, yang meliputi melakukan seminar proposal, sidang skripsi, dan publikasi hasil penelitian.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer
Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya untuk menjawab pertanyaan penelitian secara spesifik, data primer yang digunakan yaitu hasil survei peneliti. Peneliti membuat dan mendistribusikan kuesioner kepada tenaga kerja di

perkebunan untuk mengumpulkan informasi tentang pendidikan, keterampilan, motivasi, dan produktivitas mereka. Pastikan kuesioner dirancang untuk menghasilkan data yang dapat diukur dan dianalisis secara kuantitatif. (Hardani, 2020). Peneliti juga melakukan observasi dengan mengunjungi lokasi perkebunan untuk melakukan observasi langsung terhadap kondisi kerja, interaksi antara karyawan, dan proses kerja yang berlangsung.

2. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder yang telah didapatkan oleh peneliti, dipelajari, memeriksa atau membaca dan mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek penelitian yang dilakukan. Data sekunder ini dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Arikunto, 2015):

- a. Data statistik tentang jumlah, distribusi, dan karakteristik tenaga kerja lokal dan luar daerah di Pt. Produk Sawitindo Jambi dan di daerah Tungkal Ulu.
- b. Data tentang kebijakan, regulasi, dan program pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, perkebunan, dan pembangunan daerah.
- c. Data tentang profil, visi, misi, tujuan, strategi, dan kinerja Pt. Produk Sawitindo Jambi Jambi.
- d. Data tentang kondisi, kebutuhan, dan aspirasi masyarakat setempat, khususnya yang berkaitan dengan tenaga kerja lokal.
- e. Penelitian terdahulu yang relevan berkaitan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data yang lengkap, objektif dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya serta sesuai dengan penelitian. Menurut Suryani (2015) metode atau pendekatan yang dapat dilakukan dalam proses pengumpulan data yang bersifat primer, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan kuesioner, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan tertutup. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang dinamika tenaga kerja lokal di Pt. Produk Sawitindo Jambi Jambi.

2. Observasi

Teknik observasi digunakan untuk memperoleh data yang lengkap dan rinci melalui pengamatan secara langsung dan seksama dengan melibatkan diri dalam kegiatan subyek yang diteliti (Hardani, 2020). Selama penelitian dilakukan peneliti mengamati bagaimana tenaga kerja lokal dan daerah bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Lembar Observasi

No.	Variabel	Indikator	Teknik Pengamatan
1	Produktivitas tenaga kerja lokal	Jumlah dan kualitas hasil produksi per jam kerja	Observasi terstruktur non-partisipatif dengan menggunakan daftar cek
2	Motivasi tenaga kerja lokal	Tingkat kehadiran, kedisiplinan, dan loyalitas	Observasi terstruktur non-partisipatif dengan menggunakan daftar cek
3	Pendidikan tenaga kerja lokal	Tingkat pendidikan formal dan informal yang dimiliki	Observasi terstruktur non-partisipatif dengan menggunakan daftar cek
4	Keterampilan tenaga kerja lokal	Jenis dan tingkat keterampilan yang diperlukan dan dimiliki	Observasi terstruktur non-partisipatif dengan menggunakan daftar cek
5	Penyerapan tenaga kerja lokal	Jumlah dan proporsi tenaga kerja lokal yang bekerja di perusahaan	Observasi terstruktur non-partisipatif dengan menggunakan daftar cek
6	Tantangan dan peluang tenaga kerja lokal	Faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja dan karir tenaga kerja lokal	Observasi tidak terstruktur partisipatif dengan berinteraksi dan berdialog dengan tenaga kerja lokal

Peneliti menggunakan metode observasi langsung atau pengamatan langsung, yaitu cara pengumpulan data berdasarkan pengamatan yang menggunakan mata atau telinga secara langsung tanpa melalui alat bantu yang terstandar. Peneliti menganalisis data observasi dengan menggunakan teknik analisis deskriptif.

3. Metode Dokumentasi

Dalam metode dokumentasi pengamatan bukan pada benda yang hidup, tetapi pada benda yang mati. Data yang diperoleh akan sangat membantu dalam analisa data (Sugiyono, 2018). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Lembar Dokumentasi

No.	Variabel	Indikator	Sumber Data
1.	Produktivitas tenaga kerja lokal	Jumlah dan kualitas hasil produksi per jam kerja	Laporan produksi Pt. Produk Sawitindo Jambi Jambi
2.	Motivasi tenaga kerja lokal	Tingkat kehadiran, kedisiplinan, dan loyalitas	Laporan absensi dan kinerja Pt. Produk Sawitindo Jambi Jambi
3.	Pendidikan tenaga kerja lokal	Tingkat pendidikan formal dan informal yang dimiliki	Data pendidikan tenaga kerja Pt. Produk Sawitindo Jambi Jambi
4.	Keterampilan tenaga kerja lokal	Jenis dan tingkat keterampilan yang diperlukan dan dimiliki	Data sertifikat dan pelatihan tenaga kerja Pt. Produk Sawitindo Jambi Jambi
5.	Penyerapan tenaga kerja lokal	Jumlah dan proporsi tenaga kerja lokal yang bekerja di perusahaan	Data tenaga kerja Pt. Produk Sawitindo Jambi Jambi
6.	Tantangan dan peluang tenaga kerja lokal	Faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja dan karir tenaga kerja lokal	

Dalam hal ini, peneliti akan mencari, mengumpulkan, dan mendokumentasikan dokumen-dokumen ini dari sumber-sumber yang terpercaya, seperti website resmi, perpustakaan, arsip, atau instansi terkait, kemudian peneliti menganalisis dokumen-dokumen ini dengan menggunakan teknik analisis isi.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2015:27). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan lokal di Pt. Produk Sawitindo Jambi yang berjumlah 157 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, sehingga disebut sensus. Dalam sensus, setiap anggota populasi dipilih untuk dijadikan bagian dari penelitian, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lengkap tentang karakteristik populasi tersebut. Ini berbeda dengan penelitian yang menggunakan sampel, di mana hanya sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan.

Teknik Analisa Data

Pengolahan data adalah proses penelitian yang dilakukan dalam rangka mengetahui tentang makna dari data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kuantitatif analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang teliti. Menurut Umar (2013:23) analisis deskriptif kuantitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode-metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis permasalahan di atas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pernyataan seperti yang dikemukakan oleh Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah:

Skor terendah = Bobot terendah × jumlah sampel

Skor tertinggi = Bobot tertinggi × jumlah sampel

Skor terendah = $1 \times 157 = 157$

Skor tertinggi = $5 \times 157 = 785$

Sedangkan untuk mencari skala digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang skala} = n \frac{m-1}{m}$$

Di mana:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban sampel

$$\text{Rentang skala} = 157 \frac{(5-1)}{5} = 125,6$$

Berdasarkan jumlah rentang skala (RS) diatas diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut:

Tabel 5. Rentang Skala

No	Rentang Skala	Pendidikan	Motivasi	Produktivitas
1	157 – 282,6	Sangat Tidak Setuju	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2	282,7 – 408,2	Tidak Setuju	Rendah	Rendah
3	408,3 – 533,8	Netral	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
4	533,9 – 659,4	Setuju	Tinggi	Tinggi
5	659,5 – 785	Sangat Setuju	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah lingkungan secara linier antara dua variabel independent (X1, X2) dengan variabel dependent (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independent dengan variabel dependent apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan memprediksi nilai dari variabel dependent apabila nilai dari variabel dependent mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio (Sugiono, 2010:48).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Penyerapan tenaga kerja

X₁ = Pendidikan

X₂ = Motivasi

X₃ = Produktivitas

b₁, b₂ = Koefisien variabel independent

e = Error

Koefisien Determinan

Menurut Sugiyono (2019:50) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan linier dengan variabel independent. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain koefisien determinasi selanjutnya dirumuskan sebagai berikut:

$$r^2 = R \times 100\%$$

Keterangan:

r² = koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2010:126) uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Analisis data menyertakan data berdistribusi normal untuk menghindari bisa dalam analisis data. Data *outlier* (tidak normal) harus dibuang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lainnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda Sugiyono (2010:65) jika korelasi yang tinggi diantara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistic yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah aspek berikut ini: jika nilai VIF (*variance inflation factor*) tidak lebih dari 10 dan *tolerance* tidak kurang 0,1 maka model dapat dikatakan terbas dari multikolinearitas, $VIF = 1/tolerance$,

jika $VIF = 0$, maka *tolerance* $1/10=1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *tolerance*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain Sugiyono (2010:69). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Untuk mendekati heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode skater plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residual). Model yang baik didapatkan jika terdapat pola tertentu pada grafik seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent secara sama-sama (simultan) terhadap variabel dependent digunakan anova atau F-test. Sedangkan pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial (individu) diukur dengan menggunakan uji statistik Umar (2009:1).

1. Uji F (simultan)

a. Merumuskan hipotesis

H_0 : Pendidikan, keterampilan, motivasi dan produktivitas tidak berpengaruh positif terhadap dinamika penyerapan tenaga kerja lokal di Pt. Produk Sawitindo Jambi

H_1 : Pendidikan, keterampilan, motivasi dan produktivitas berpengaruh positif terhadap dinamika penyerapan tenaga kerja lokal di Pt. Produk Sawitindo Jambi

b. Menentukan F_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1(jumlah variabel

-1a), df 2 (n-k-1), (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independent).

c. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

1) Jika nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya pendidikan, keterampilan, motivasi dan produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap dinamika penyerapan tenaga kerja lokal di Pt. Produk Sawitindo Jambi

2) Jika nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya pendidikan, keterampilan, motivasi dan produktivitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap dinamika penyerapan tenaga kerja lokal di Pt. Produk Sawitindo Jambi.

2. Uji t (Parsial)

Uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat Priyanto (2013:137). Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficients* dari hasil analisis regresi linier berganda. Langkah-langkah uji t sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

H_0 : Pendidikan, keterampilan, motivasi dan produktivitas tidak berpengaruh positif terhadap dinamika penyerapan tenaga kerja lokal di Pt. Produk Sawitindo Jambi

H_1 : Pendidikan, keterampilan, motivasi dan produktivitas berpengaruh positif terhadap dinamika penyerapan tenaga kerja lokal di Pt. Produk Sawitindo Jambi

b. Menentukan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 $t_{hitung} =$ koefisien regresi atau standar deviasi.

c. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

1) Jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik variabel, distribusi frekuensi serta persentase dari variabel yang diteliti yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, dan lama bekerja responden. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Distribusi Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Laki-laki	Perempuan	Mean	Median	95% CI	SD	Min-Max
81	76	1,48	1	59-44	0,501	1 - 2

Sumber: SPSS 25, (Data diolah).

Berdasarkan table 6 di atas, dapat diketahui bahwa distribusi karakteristik responden menurut jenis kelamin terdiri dari 81 laki-laki dan 76 perempuan. Rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 1,48 dengan median 1. Interval kepercayaan 95% (95% CI) adalah antara 59-44, dan standar deviasi (SD) adalah 0,501. Rentang nilai (Min-Max) yang diberikan adalah 1 untuk laki-laki dan 2 untuk perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah laki-laki dan perempuan sebagai responden hampir seimbang dengan sedikit kecenderungan lebih banyak laki-laki. Median yang bernilai 1 menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden adalah laki-laki. Selain itu, rentang nilai yang sempit menunjukkan bahwa distribusi jenis kelamin responden cukup merata, dalam kata lain, kedua kelompok gender memiliki representasi yang cukup seimbang, yang dapat memberikan perspektif yang lebih luas dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja lokal di sektor perkebunan kelapa sawit.

2. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Distribusi Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur	Jumlah	Mean	Median	95% CI	SD	Min-Max
20-24 tahun	23	2,52	3	1,62 - 1,35	0,874	1 - 4
25-29 tahun	47					
30-34 tahun	70					
> 35 tahun	17					

Sumber: Pt. Produk Sawitindo Jambi 2024, (Data diolah).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa data menunjukkan distribusi karakteristik responden menurut kelompok umur dalam penelitian terkait penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi. Kelompok umur 30-34 tahun memiliki jumlah responden terbanyak dengan 70 orang, diikuti oleh kelompok 25-29 tahun sebanyak 47 orang. Rata-rata (mean) dan median usia responden berada pada kisaran 20-24 tahun, dengan interval kepercayaan 95% antara 1,62 hingga 1,35. Variabilitas usia responden terlihat dari nilai standar deviasi (SD) dan rentang minimum-maksimum (Min-Max). Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja lokal di perkebunan kelapa sawit Pt. Produk Sawitindo Jambi Kabupaten Tanjung Jabung Barat mayoritas berusia muda hingga dewasa muda. Hal ini menunjukkan bahwa sektor perkebunan kelapa sawit mungkin menarik bagi angkatan kerja yang lebih muda, yang mungkin mencari peluang kerja di sektor ini.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

4.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Mean	Median	95% CI	SD	Min-Max
SMA	53	1,66	2	41-26	0,474	1 - 2
Pendidikan Tinggi	104					

Sumber: Pt. Produk Sawitindo Jambi 2024, (Data diolah).

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa distribusi karakteristik responden menurut tingkat pendidikan menunjukkan bahwa terdapat 53 responden dengan pendidikan SMA dan 104 responden dengan pendidikan tinggi. Nilai rata-rata (mean) untuk pendidikan SMA

adalah 1,66 dengan median 2, dan interval kepercayaan 95% (95% CI) adalah 0,474. Rentang nilai (Min-Max) untuk pendidikan tinggi adalah 1 - 2. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan tinggi dan data tersebut digunakan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi rendahnya penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi.

- 5.
6. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .
- 7.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan	Jumlah	Mean	Median	95% CI	SD	Min-Max
3-7	56	2	2	1,27 - 1,04	0,730	1 - 3
8 - 12	70					
> 13	31					

Sumber: Pt. Produk Sawitindo Jambi 2024, (Data diolah).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa distribusi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan variasi pada pendidikan dan jumlah tahun bekerja. Interval kepercayaan 95% (CI) antara 1,27 hingga 1,04 dan standar deviasi (SD) sebesar 0,730. Rentang minimum dan maksimum lama bekerja terbagi dalam tiga kategori: 3-7 tahun, 8-12 tahun, dan lebih dari 13 tahun. Data ini memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi, yang dapat menjadi dasar analisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan tersebut.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti. Analisis ini menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan jenis uji yang digunakan adalah uji *chi square*. Uji *chi-square* dipilih karena variabel yang diteliti berjenis data.

Tabel 10. Hubungan Pendidikan dengan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Skala	Frekuensi	Persentase	P Values
Tidak Setuju	35	22,3	0,17
Setuju	122	77,7	

Sumber: SPSS 25, (Data diolah).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara pendidikan dengan penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi. Dari data yang diolah menggunakan SPSS 25, sebanyak 77,7% responden setuju bahwa pendidikan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja lokal, sementara 22,3% tidak setuju. Nilai P yang diperoleh adalah 0,17, menunjukkan bahwa ada kemungkinan signifikan pendidikan berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja. Ini mengindikasikan bahwa pendidikan dapat dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal di perusahaan tersebut.

Tabel 11. Hubungan Motivasi dengan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Skala	Frekuensi	Persentase	P Values
Tidak Setuju	30	19,1	0,004
Setuju	127	80,9	

Sumber: SPSS 25, (Data diolah).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi. Hal ini terlihat dari persentase responden yang setuju sebesar 80,9% dengan nilai P sebesar 0,004, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian, peningkatan motivasi dapat menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal di perusahaan tersebut.

Tabel 12. Hubungan Produktivitas dengan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Skala	Frekuensi	Persentase	P Values
Tidak Setuju	34	21,7	0,002
Setuju	123	78,3	

Sumber: SPSS 25, (Data diolah).

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, dengan persentase 78,3%, setuju bahwa ada hubungan antara produktivitas dengan penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi. Hanya 21,7% responden yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Nilai P yang sangat rendah (0,002) menunjukkan bahwa hasil ini memiliki signifikansi statistik yang

tinggi, yang mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas kemungkinan besar akan berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja lokal.

Analisis Multivariat

Analisa multivariat dilakukan pada variabel yang menunjukkan nilai p-value < 0,25 pada analisa bivariat. Pada penelitian ini variabel yang dapat dianalisa multivariat adalah pendidikan, motivasi, dan produktivitas. Hasil akhir analisa multivariat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Pengaruh Faktor Pendidikan, Motivasi, dan Produktivitas terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Variabel	P	PR	CI 95%	
			Batas Bawah	Batas Atas
Pendidikan	0,17	3,562	1,191	10,653
Motivasi	0,004	4,527	1,495	13,713
Produktivitas	0,002	5,099	1,697	15,317

Sumber: SPSS 25, (Data diolah).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa faktor pendidikan, motivasi, dan produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di PT. Produk Sawitindo Jambi. Dari data yang diolah menggunakan SPSS 25, dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki koefisien regresi sebesar 0,17, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan pendidikan sebesar satu unit akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,17 unit. Batas bawah dan batas atas dari interval kepercayaan 95% untuk koefisien regresi pendidikan adalah 1,191 dan 10,653, masing-masing, yang menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja adalah signifikan.

Selanjutnya, motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,004. Batas bawah dan batas atas dari interval kepercayaan 95% untuk koefisien regresi motivasi adalah 1,495 dan 13,713, masing-masing, yang menunjukkan bahwa motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Produktivitas juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,002. Batas bawah dan batas atas dari interval kepercayaan 95% untuk koefisien regresi produktivitas adalah 1,697 dan 15,317, masing-masing, yang menunjukkan bahwa produktivitas juga memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor pendidikan, motivasi, dan produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di PT. Produk Sawitindo Jambi. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek ini untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di PT. Produk Sawitindo Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi. Dari data yang diolah menggunakan SPSS 25, sebanyak 77,7% responden setuju bahwa pendidikan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja lokal, sementara 22,3% tidak setuju. Nilai P yang diperoleh adalah 0,17, menunjukkan bahwa pendidikan berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja. Analisis ini mendukung hipotesis bahwa pendidikan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja lokal di perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita Rusianti, Hendrikus Tjiu, dan Burhanuddin Yasin (2023), yang menemukan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Merauke. Penelitian tersebut menggunakan data tingkat pendidikan dan pekerjaan dari tahun 2013-2018 dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Merauke dan

menunjukkan setiap penambahan satu satuan tingkat pendidikan akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 2,42 satuan.

Selain itu, penelitian oleh Ryan Arianda, Waizul Qarni, dan Purnama Ramadhani Silalahi (2023) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan data primer dan analisis SPSS, meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan regresi linear berganda, dengan sampel penelitian berjumlah 100 responden berusia 15-64 tahun. Kedua penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian di PT. Produk Sawitindo Jambi yang menunjukkan pengaruh signifikan pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal.

Pengaruh Motivasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi. Dari data yang diolah menggunakan SPSS 25, sebanyak 80,9% responden setuju bahwa motivasi mempengaruhi penyerapan tenaga kerja lokal, sementara 19,1% tidak setuju. Nilai P yang diperoleh adalah 0,004, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal di perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nila Rizkie Febrianti, Hety Mustika Ani, dan Wiwin Hartanto (2019), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso dengan pengaruh sebesar 84,8%. Pengalaman kerja merupakan faktor paling dominan dengan pengaruh sebesar 52,1%, menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi dan pengalaman kerja

penting dalam menentukan produktivitas dan, secara tidak langsung, penyerapan tenaga kerja.

Pengaruh Produktivitas terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi. Dari data yang diolah menggunakan SPSS 25, sebanyak 78,3% responden setuju bahwa ada hubungan antara produktivitas dengan penyerapan tenaga kerja lokal, sementara 21,7% tidak setuju. Nilai P yang diperoleh adalah 0,002, menunjukkan bahwa hasil ini memiliki signifikansi statistik yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas kemungkinan besar akan berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja lokal.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Meli Dwi Saputri (2022), yang menemukan bahwa produktivitas tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada UKM mebel di Kota Bandar Lampung. Saputri menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja akan menurunkan permintaan tenaga kerja dan sebaliknya, yang sejalan dengan temuan pada PT. Produk Sawitindo Jambi.

Selanjutnya, penelitian Romas Yossia Tambunsaribu dan Bagio Mudakir (2013) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah, sementara upah riil dan pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif.

Terakhir, penelitian Cindy Tiara Putri (2022) mengungkapkan bahwa umur memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PTPN VII Seluma, yang secara tidak langsung menunjukkan pentingnya faktor produktivitas dalam penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini memberikan wawasan mengenai pengaruh faktor usia dan pendidikan terhadap produktivitas kerja, yang dapat dihubungkan dengan

penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat diambil simpulan bahwa:

1. Karakteristik responden menurut umur menunjukkan bahwa kelompok umur 30-34 tahun memiliki jumlah responden terbanyak. Rata-rata dan median usia responden berada pada kisaran 20-24 tahun. Data ini menunjukkan bahwa tenaga kerja lokal di perkebunan kelapa sawit PT. Produk Sawitindo Jambi mayoritas berusia muda hingga dewasa muda.
2. Distribusi karakteristik responden menurut jenis kelamin terdiri dari 81 laki-laki dan 76 perempuan. Rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 1,48 dengan median 1. Median yang bernilai 1 menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden adalah laki-laki. Distribusi jenis kelamin responden cukup merata.
3. Distribusi karakteristik responden menurut tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan tinggi. Nilai rata-rata (mean) untuk pendidikan SMA adalah 1,66 dengan median 2. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan tinggi.
4. Distribusi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan variasi pada pendidikan dan jumlah tahun bekerja. Interval kepercayaan 95% (CI) antara 1,27 hingga 1,04 dan standar deviasi (SD) sebesar 0,730. Rentang minimum dan maksimum lama bekerja terbagi dalam tiga kategori: 3-7 tahun, 8-12 tahun, dan lebih dari 13 tahun.
5. Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi. Nilai P yang diperoleh adalah 0,17, menunjukkan bahwa pendidikan berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja.
6. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi. Nilai P yang diperoleh adalah 0,004, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi.
7. Produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi. Nilai P yang diperoleh adalah 0,002, menunjukkan bahwa hasil ini memiliki signifikansi statistik yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas yang besar akan berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja lokal.
8. Faktor yang paling mempengaruhi penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Produk Sawitindo Jambi adalah produktivitas. Produktivitas memiliki koefisien regresi sebesar 0,002. Batas bawah dan batas atas dari interval kepercayaan 95% untuk koefisien regresi produktivitas adalah 1,697 dan 15,317, yang menunjukkan bahwa produktivitas memiliki pengaruh yang paling positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Saran

1. Meningkatkan kualitas pendidikan tenaga kerja lokal untuk memperluas peluang mereka mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas di sektor perkebunan kelapa sawit.

2. Mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang teratur untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi tenaga kerja, serta memberikan kesempatan yang lebih baik untuk pengembangan karir.
3. Memperkuat keterlibatan perusahaan dengan industri lokal melalui kemitraan atau kerjasama, untuk mendukung pertumbuhan industri dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindita, S. N. (2019). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal Atas Masuknya Tenaga Kerja Asing Pasca Berlakunya Perpres No. 20 Tahun 2018. *Jurist-Diction*, 2(3). <https://doi.org/10.20473/jd.v2i3.14378>.
- Antari, A. A. I. D., & Widanta, A. A. B. P. (2016). Determinan Produktivitas dan Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Perak di Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 5(9), 902-936. ISSN: 2303-0178.
- Arianda, R., Qarni, W., & Silalahi, P. R. (2023). Pengaruh Usia, Pendidikan, Keahlian Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Medan Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah (JUPIEKES)*, 1(4), 376-396. <https://doi.org/10.59059/jupiek.v1i4>.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizi, M. (2022). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Tingkat Upah, Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Propinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Kewirausahaan*, 9(1). Badan Pusat Statistik (2020). *Tanjung Jabung Barat Dalam Angka 2020*. BPS. Tanjung Jabung Barat.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, 13(1). DOI: 10.19184/jpe.v13i1.10419.
- Gatiningsih. (2018). *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*. Jakarta: IPDN.
- Hadian. (2018) Analisis Pengaruh Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Eksternalitas Masyarakat Desa Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pt. Surya Utama Nabati (Sun) Kecamatan Way Kenanga Kabupaten Tulang Bawang Barat), *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Hadisuwito. (1996). Manfaat Momentum Kenaikan Upah. *Jurnal Prisma*, No.7.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Herawati, N. (2013). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal. *Skripsi*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Kamalianda, S. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Aceh

- Dalam Perspektif Ekonomi Islam Tahun 2014-2021. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (2011). *Perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia*. Pemerintah RI.
- Kumbadewi, Suwendra, & Susila. (2021). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 1-12.
- Kurniasih, C. E., & Tampubolon, D. (2021). Dekomposisi Produktivitas Pekerja Di Kabupaten Kampar Selama Wabah Covid-19: Analisis Shift Share. *Jurnal Daya Saing*, 7(3).
- Maghfiroh, & Widiyanto. (2020). Pengaruh Upah, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 332-347. DOI: 10.15294/eeaj.v9i1.37247.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand.
- Nisa, L.N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi Tahun 2002 – 2020. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
- Nugroho, A. (2019). *Teknologi Agroindustri Kelapa Sawit. Lambung Mengkurat*, Universitas Press.
- Nurfiat & Rustariyuni. (2018). Pengaruh Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 19(1), 1-12.
- Prasetya, A. A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang.
- Pratama, A. (2019). Dampak Pembangunan Perkebunan Kelapa Sawit terhadap Sosial Ekonomi Masyarakat (Studi Kasus Desa Karya Jadi Kabupaten Langkat). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Pratama, K. J. (2021). Meninjau politik hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam keadaan pandemi. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 10(1). <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v10i1.634>.
- Putri, C.T. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, Bengkulu.
- Rochmani et al. (2016). Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 11-22.
- Rusianti, A., Tjiu, H., & Yasin, B. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Merauke Tahun 2013-2018. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 32-36. <https://doi.org/10.55049/jeb.v15i1.181>.
- Setiawan, R. I. (2015). Persepsi tenaga kerja lokal pada invasi tenaga kerja asing di Indonesia: Tantangan menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) tahun 2015. *Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi (KOMPILEK)*, 7(2).
- Simamora, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Simanjuntak, Payaman J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian dan Pengembangan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sumarsono, S. (2009). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryo Hartanto. (2019). *Lean Manufacturing Goes to School: Menajamkan Work Skills Siswa SMK*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Susanti, Elsa. (2019). *Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Tahun 2008-2017*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Tambunan, T. (2001). *Perekonomian Indonesia: Teori dan Temuan Empiris*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tambunsaribu, R. Y., & Mudakir, B. (2013). Analisis Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja, Upah Riil, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah. Diponegoro. *Journal of Economics*, 2(3), 1-8. ISSN (Online): 2337-3814. Diakses dari <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>.
- Trisnawaty, D. M., & Faizah, S. I. (2022). Peran ekonomi kreatif dalam kesejahteraan anggota Sobat Hidup Berkah Surabaya ditinjau dari perspektif *Maqashid Al-Syari'ah*. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 9(3). <https://doi.org/10.20473/vol9iss20223pp413-426>.
- Wahyudi, R. (2018). *Evaluasi Layanan Migrasi Ketenagakerjaan antara Aturan Dan Pelaksanaan*. Jaringan Buruh Migran.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Pelajar.

Halaman Kosong