

PARTISIPASI MASYARAKAT PADA PENGELOLAAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. ETAM BERSAMA LESTARI

(Society Participation in Oil Palm Plantation of PT. Etam Bersama Lestari)

Husinsyah

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Mulawarman, Samarinda

ABSTRACT

PT. Etam Bersama Lestari is the big estate of private that oriented at oil palm plantation. PT. Etam Bersama Lestari needed as labours for activity implementing such as land clearing, plantation, maintenance, and harvesting. Purpose of this research would to know participation of local society and outsider society, the factors that influence has work participation of local society and outsider society. This research was done during three months from April 2007 until Juli 2007. The data that used was secondary data. The method of data analysis was Chi Square and multiple regression. The result of this research was showed that in participation of local society and outsider society indifference. The factors that influence participation of local society was education level, wages level, and work experience. The factors that influence participation of outsider society was wages level and work experience. The factors that influence participation of all society was number of family burden, age, education level, wages level, and work experience.

Key words: participation, society, palm, plantation.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas strategis yang dikembangkan di Kalimantan Timur. Hal ini disebabkan oleh kelapa sawit memiliki peranan yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi kerakyatan, berperan dalam aspek sosial dan lingkungan. Kelapa sawit berperan dalam pembangunan yang berbasiskan pada sumberdaya alam yang relatif sedikit ketergantungannya pada komponen ekspor.

Daerah pengembangan kelapa sawit di Kalimantan Timur pertamakali dikembangkan di Kabupaten Pasir pada tahun 1983. Luas areal perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Timur pada tahun 1990 hanya 22.676,00 ha (17.000,00 ha sebagai plasma dan 5.676,00 ha sebagai perkebunan inti), tetapi pada tahun 2001 luas areal meningkat menjadi 117.055,00 ha dan tahun 2005 menjadi 201.087,00 ha. Pada tahun 2001 sampai 2005 luas areal perkebunan kelapa sawit mengalami peningkatan 84.032,00 ha (71,79%) atau dengan pertumbuhan rata-rata 21,9%/tahun. Produksi minyak sawit mentah/*crude palm oil* (CPO) pada tahun 2001 adalah 446.729,00 ton dan pada tahun 2005 produksi CPO telah mencapai 1.012.788,50 ton. Rata-rata laju pertumbuhan produksi selama Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur, 2005).

Pola pengembangan perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Timur adalah dalam bentuk

Perkebunan Besar Negara (PBN), Perkebunan Besar Swasta (PBS), dan Perkebunan Inti Rakyat (PIR). PT. Etam Bersama Lestari merupakan salah satu Perkebunan Besar Swasta (PBS) yang mengelola perkebunan kelapa sawit dengan bentuk perusahaan swasta perorangan. Berdiri pada tahun 1999 dan terletak di Desa Pelawan Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Perusahaan perkebunan ini dikelola berdasarkan surat izin Hak Guna Usaha (HGU) dari pihak pemerintah yang berorientasi pada usaha bidang perkebunan kelapa sawit. Saat ini di PT. Etam Bersama Lestari sudah memiliki pabrik pengolahan minyak mentah kelapa sawit/CPO dan sudah mulai operasi pada Januari 2007 lalu. Luas areal yang sudah ditanami kelapa sawit sampai saat ini seluas 3.600 ha dari 12.000 ha izin HGU. Jumlah tenaga kerja yang bekerja pada PT. Etam Bersama Lestari tahun 2007 kira-kira 200 orang tenaga kerja. Seluruh tenaga kerja tersebut terlibat dalam kegiatan pembukaan lahan, penanaman, dan pemeliharaan serta pemanenan. Tenaga kerja yang bekerja di PT. Etam Bersama Lestari berasal dari masyarakat yang berada di sekitar lokasi perkebunan atau penduduk dari berbagai kabupaten/kota di Kalimantan Timur atau disebut masyarakat lokal. Di samping itu sebagian tenaga kerja merupakan masyarakat pendatang dari daerah di luar Provinsi Kalimantan Timur. Tenaga kerja tersebut dipekerjakan pada kantor direksi, kantor kebun, lapangan dan pabrik.

Kebijakan awal dari pihak perusahaan dengan dibukanya perkebunan kelapa sawit ini diharapkan akan dapat mengembangkan perekonomian daerah melalui penyerapan tenaga kerja yang berasal dari desa di sekitar lingkungan perusahaan pada khususnya dan tenaga kerja dari Propinsi Kalimantan Timur pada umumnya. Tetapi pada kenyataannya hanya sedikit tenaga kerja setempat yang mau bekerja pada perusahaan perkebunan tersebut, sehingga pihak perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk merekrut tenaga kerja dari luar daerah seperti Sulawesi dan Jawa. Jika ditinjau dari segi finansial perekrutan tenaga kerja dari luar Propinsi Kalimantan Timur memerlukan biaya relatif tinggi karena perusahaan harus mengeluarkan biaya transportasi untuk mendatangkan tenaga kerja, akan tetapi kinerja tenaga kerja luar Kalimantan cukup tinggi. Motivasi masyarakat pendatang bekerja ke Propinsi Kalimantan Timur dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Simanjuntak (1998), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya tingkat partisipasi tenaga kerja adalah jumlah penduduk yang masih bersekolah, jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga, tingkat penghasilan dan jumlah tanggungan dalam keluarga, umur, tingkat upah, dan tingkat pendidikan. Keterlibatan tenaga kerja dari luar maka akan mengurangi peluang kerja masyarakat lokal. Oleh sebab itu perlu diteliti partisipasi masyarakat dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit PT. Etam Bersama Lestari.

PT. Etam Bersama Lestari merupakan salah satu Perkebunan Besar Swasta (PBS) yang berorientasi pada perkebunan kelapa sawit. PT. Etam Bersama Lestari memerlukan tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan pembukaan lahan, penanaman, dan pemeliharaan serta pemanenan. Tenaga kerja yang bekerja di PT. Etam Bersama Lestari berasal dari masyarakat lokal dan pendatang. Pada kenyataannya hanya sedikit tenaga kerja setempat yang mau bekerja pada perusahaan perkebunan tersebut, sehingga pihak perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk merekrut tenaga kerja dari luar daerah seperti Sulawesi dan Jawa. Menurut Simanjuntak (1998), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya tingkat partisipasi tenaga kerja adalah jumlah penduduk yang masih bersekolah, jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga, tingkat penghasilan dan jumlah tanggungan dalam keluarga, umur, tingkat upah, dan tingkat pendidikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Tingkat partisipasi masyarakat lokal dan pendatang dalam kegiatan pengelolaan perkebunan kelapa sawit PT. Etam Bersama Lestari.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi kerja masyarakat lokal dan pendatang pada kegiatan pengelolaan perkebunan kelapa sawit PT. Etam Bersama Lestari dengan batasan jumlah tanggungan dalam keluarga, umur, tingkat upah, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja.

METODE PENELITIAN

Tingkat partisipasi masyarakat lokal dan pendatang pada kegiatan pengelolaan perkebunan kelapa sawit PT. Etam Bersama Lestari dianalisis dengan menghitung total, rata-rata, dan persentase. Perbedaan tingkat partisipasi masyarakat lokal dan pendatang pada kegiatan di kantor direksi dan kantor kebun; lapangan dan pabrik diketahui dengan menggunakan Chi Kuadrat. Menurut Sugiyono (2004), Chi Kuadrat digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel independen bila datanya berbentuk nominal dan datanya besar. Rumus Chi Kuadrat yang digunakan dalam penelitian adalah:

$$\chi^2 = \frac{N(|AD - BC| - \frac{1}{2}N)^2}{(A+B)(A+C)(B+D)(C+D)}$$

keterangan:

- A = jumlah masyarakat lokal yang bekerja di kantor direksi/lapangan (orang);
- B = jumlah masyarakat lokal yang bekerja di kantor kebun/pabrik (orang);
- C = jumlah masyarakat pendatang yang bekerja di kantor direksi/lapangan (orang);
- D = jumlah masyarakat pendatang yang bekerja di kantor kebun/pabrik (orang);
- N = jumlah populasi (orang).

Pada penelitian ini digunakan kaidah keputusan:

1. Bila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel (\alpha=0,05)}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tingkat partisipasi masyarakat lokal dan pendatang tidak berbeda.
2. Bila $\chi^2_{hitung} \geq \chi^2_{tabel (\alpha=0,05)}$, maka H_0 ditolak di mana tingkat partisipasi masyarakat lokal dan pendatang berbeda.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (Supranto 2003). Pengaruh jumlah tanggungan dalam keluarga, umur, tingkat upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap

tingkat partisipasi pekerja lokal dan pendatang diketahui dengan melakukan analisis linear berganda. Rumus regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$Y_i = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon_i$
keterangan:

Y_i = tingkat partisipasi dalam bentuk curahan waktu kerja (jam kerja/bulan);
 X_1 = jumlah tanggungan dalam keluarga (orang);
 X_2 = umur (tahun);
 X_3 = tingkat pendidikan (tahun);
 X_4 = tingkat upah (Rp/bulan);
 X_5 = pengalaman kerja (tahun);
 α_0 = kofisien intersef;
 β_{1-4} = kofisien regresi;
 ϵ_i = epsilon.

Menurut Hadi (2004), untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F.

Rumus F hitung adalah:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{KTR}{KTS}$$

keterangan;

KTR = kuadrat tengah regresi;

KTS = kuadrat tengah sisa.

Hipotesis:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$

H_a : tidak semua sama (setidaknya ada $b_i \neq 0$).

Penelitian ini mengemukakan kaidah keputusan untuk uji F hitung sebagai berikut:

1. Bila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti jumlah tanggungan, umur, tingkat pendidikan, tingkat upah, dan pengalaman kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap tingkat partisipasi kerja tenaga kerja lokal dan pendatang.
2. Bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti jumlah tanggungan, umur, tingkat pendidikan, tingkat upah, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat partisipasi kerja tenaga kerja lokal dan pendatang.

Menurut Hadi (2004), untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) dihitung koefisien determinasinya dengan rumus:

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

keterangan:

R^2 = koefisien determinasi;

JKR = jumlah kuadrat regresi;

JKT = jumlah kuadrat total.

Pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) dilakukan

pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{Se(b_i)} ; \text{ di mana}$$

$$Se(b_i) = \frac{Se^2}{\sum X_i^2 (1 - R)}$$

keterangan:

b_i = koefisien regresi untuk b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 ;

$Se(b_i)$ = standar error untuk b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 ;

Se = standar error.

Hipotesis:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5$

$H_a : b_i \neq 0$

Kaidah keputusan yang digunakan dalam penelitian ini untuk uji t hitung adalah:

1. Bila $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti jumlah tanggungan, umur, tingkat pendidikan, tingkat upah, dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat partisipasi kerja tenaga kerja lokal dan pendatang.
2. Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti jumlah tanggungan, umur, tingkat pendidikan, tingkat upah, dan pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat partisipasi kerja tenaga kerja lokal dan pendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipasi Masyarakat

Tenaga kerja yang bekerja pada PT. Etam Bersama Lestari selain berasal dari penduduk lokal (Kalimantan Timur) juga tenaga kerja yang berasal dari luar daerah Kalimantan Timur seperti berasal dari pulau Jawa, Sulawesi dan Nusa Tenggara. Jumlah keseluruhan tenaga kerja yang bekerja di PT. Etam Bersama Lestari sebanyak 217 orang. Seluruh tenaga kerja dialokasikan pada empat departemen yaitu pada bagian kantor direksi yang berada di Ibu Kota Provinsi (Samarinda), bagian kantor kebun berada di lokasi usaha (perkebunan), bagian pabrik berada di lokasi perkebunan dan tenaga kerja lapangan yang menangani kegiatan budidaya.

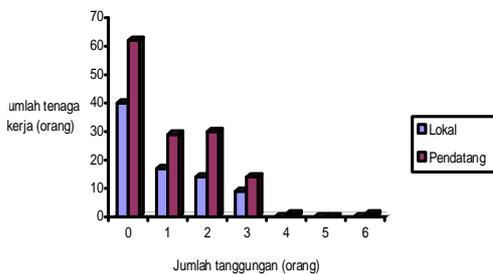
Sistem perekrutan tenaga kerja yang berasal dari luar daerah, perusahaan memberikan kebijakan berupa menyediakan biaya transportasi yang diberikan kepada kepala rombongan. Biaya transportasi tersebut merupakan pinjaman dan harus dikembalikan dalam enam bulan (dipotong setiap gaji)

selama enam bulan). Tenaga kerja yang direkrut tersebut pada umumnya dipekerjakan di lapangan.

Klasifikasi dan jenis pekerjaan yang ditekuni oleh tenaga kerja terspesialisasi dengan jelas khususnya untuk tenaga kerja bulanan dan harian tetap yang sudah mempunyai kedudukan dan fungsi yang jelas. Pekerjaan tenaga kerja harian lepas dan borongan tidak terspesialisasi. Setiap tenaga kerja mengerjakan seluruh kegiatan budidaya yang diintruksikan. Tenaga kerja lapangan yang terspesialisasi dengan jelas hanya untuk kegiatan pemanenan. Kegiatan pemanenan memerlukan tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus, sebab kesalahan memanen akan mempengaruhi pertumbuhan dan hasil produksi tanaman berikutnya.

Khusus untuk tenaga kerja yang berada di lokasi budidaya ataupun pabrik, perusahaan menyediakan infrastruktur berupa menyediakan perumahan di masing-masing divisi. Lokasi perumahan yang terbesar dialokasikan di Ketapang. Selain itu sarana yang disediakan oleh perusahaan adalah penerangan dan air, tempat-tempat ibadah, telpon umum, dan sarana angkutan anak sekolah.

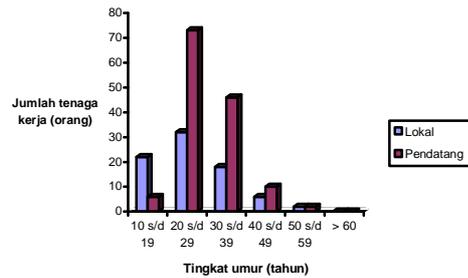
Tenaga kerja lokal yang belum mempunyai tanggungan sebanyak 40 orang atau 18,43% dari jumlah seluruh tenaga kerja, diikuti dengan tenaga kerja lokal yang mempunyai tanggungan 1 orang sebanyak 17 orang. Dari data tersebut terlihat bahwa jumlah tanggungan keluarga antara tenaga kerja lokal dan pendatang tidak jauh berbeda (Gambar 1). Tenaga kerja pendatang sebagian besar belum mempunyai tanggungan yaitu sebanyak 62 orang atau 28,57% dari seluruh tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja yang mempunyai tanggungan sebanyak 2 orang sebanyak 29 orang dan yang mempunyai tanggungan 3 orang sebanyak 30 orang.



Gambar 1. Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan jumlah tanggungan keluarga.

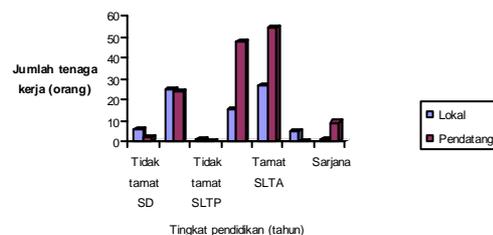
Berdasarkan umur, tenaga kerja lokal ataupun pendatang terdapat sedikit perbedaan. Tenaga kerja lokal masih banyak yang berumur 13 sampai 15 tahun, walaupun umur tersebut sudah tergolong angkatan kerja, tapi usia tersebut masih merupakan angkatan kerja yang

masih bersekolah. Tenaga kerja lokal sebagian besar berada pada selang umur 20-29 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 14,75% dari jumlah seluruh tenaga kerja (Gambar 2). Tenaga kerja pendatang tidak ada yang berumur antara 13 sampai 15 tahun. Tenaga kerja pendatang yang bekerja pada PT. Etam Bersama Lestari pada umumnya berusia 17 tahun ke atas, yaitu untuk tenaga kerja yang berumur 20-29 tahun sebanyak 73 orang atau sebesar 33,64% dari seluruh tenaga kerja.



Gambar 2. Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan umur.

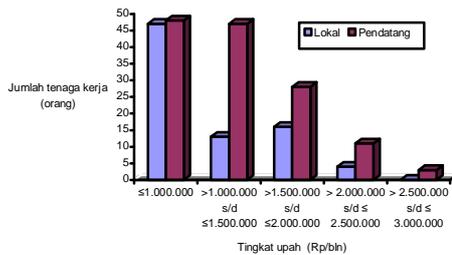
Tenaga kerja lokal yang berasal dari desa sekitar perusahaan, umumnya masih banyak yang tidak tamat Sekolah Dasar (SD) yaitu dengan jumlah 6 orang atau sebesar 2,76% dari seluruh tenaga kerja yang bekerja di perusahaan tersebut. Begitu juga tenaga kerja lokal yang hanya tamat Sekolah Dasar yaitu sebesar 25 orang atau 11,52% di mana lebih kecil dari tenaga kerja lokal yang tamat SLTA sebesar 12,44% (Gambar 3). Tenaga kerja pendatang sebagian besar tamat SLTP dan SLTA. Hanya sedikit tenaga kerja pendatang yang tidak tamat SD yaitu 0,92%, sedangkan yang tamat SD 11,05% dari seluruh tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan perkebunan PT. Etam Bersama Lestari. Penyebab tingginya jumlah tenaga kerja lokal yang tidak tamat SD ataupun yang hanya tamat SD adalah dikarenakan kurangnya kesadaran dari masyarakat lokal khususnya yang berada di pedesaan untuk menyekolahkan anaknya walaupun ada program pendidikan sembilan tahun dari pemerintah.



Gambar 3. Klasifikasi tenaga kerja.

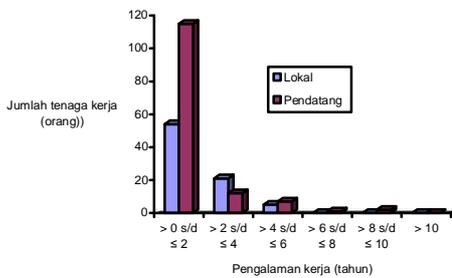
Tingkat upah yang diberlakukan pada PT. Etam Bersama Lestari disesuaikan dengan Upah Minimum Regional, yaitu untuk Kutai Timur tahun 2007 sebesar Rp 825.000/bulan. Tingkat upah yang didasarkan pada UMR tersebut berlaku untuk tenaga kerja tetap, harian tetap dan bulanan, untuk tenaga kerja harian lepas dikenakan upah sebesar Rp 32.500/HOK, sedangkan untuk tenaga kerja borongan tergantung dengan jenis pekerjaan yang diberikan.

Pada kegiatan pengolahan minyak sawit mentah atau untuk tenaga kerja pengolahan CPO, upah disesuaikan dengan Upah Minimum Regional. Upah yang diterima oleh tenaga kerja pabrik lebih tinggi dari kegiatan tenaga kerja lapangan (budidaya) karena pabrik pengolahan minyak mentah memiliki resiko kerja tinggi. Perbedaan tingkat upah yang diterima tenaga kerja lokal dan pendatang hanya dikarenakan spesifikasi pekerjaan dan jabatan yang diterima oleh masing-masing tenaga kerja (Gambar 4).



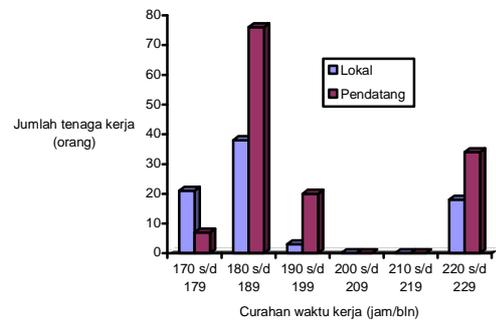
Gambar 4. Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan tingkat upah.

Pada umumnya tenaga kerja yang bekerja pada PT. Etam Bersama Lestari merupakan tenaga kerja baru, yaitu kurang dari 2 tahun baik di perkebunan kelapa sawit maupun di pabrik pengolahan minyak sawit mentah. Tenaga kerja yang menduduki posisi tertentu pada umumnya mempunyai pengalaman yang cukup lama di bidang perkebunan kelapa sawit ataupun pabrik pengolahan minyak sawit mentah, yaitu lebih dari 2 tahun (Gambar 5).



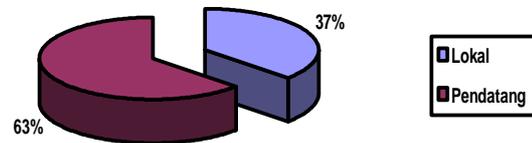
Gambar 5. Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan pengalaman kerja.

Terdapat perbedaan antar tenaga kerja lapangan (budidaya) dengan tenaga kerja pabrik. Tenaga kerja lapangan hanya diberlakukan satu hari kerja penuh yaitu selama 7 jam kerja /hari dengan sedikit sekali *over time* atau hanya 170-199 jam kerja/ bulan. Waktu kerja tenaga kerja pabrik berkisar antara 220-229 jam kerja/ bulan. Hal itu sesuai dengan jumlah buah yang diterima pabrik, makin besar jumlah buah yang diterima maka jumlah jam kerja per bulan pun akan ikut meningkat pula. Saat ini masih diberlakukan satu shift kerja per hari dan tidak menutup kemungkinan nantinya dalam satu hari akan diberlakukan dua shift yaitu untuk siang dan malam (Gambar 6).



Gambar 6. Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan curahan waktu kerja.

Partisipasi (keikutsertaan) tenaga kerja baik tenaga kerja lokal ataupun pendatang pada pengelolaan perkebunan kelapa sawit PT. Etam Bersama Lestari sebanyak 217 orang. Tenaga kerja lokal sebanyak 80 orang atau 37% dan tenaga kerja pendatang sebanyak 137 orang atau 63%. Berdasarkan gambar grafik proporsi, tenaga kerja lokal dan pendatang berbeda (Gambar 7).



Gambar 7. Proporsi tenaga kerja lokal dan pendatang.

Berdasarkan tabel kontingensi maka diperoleh perhitungan partisipasi tenaga kerja lokal dan pendatang dengan pendekatan Chi Kuadrat dengan hasil $\chi^2 = 0,10$. Maka $\chi^2_{hitung} = 0,10 < \chi^2_{tabel (\alpha=0,05)} = 3,84$, maka H_0 diterima berarti tingkat partisipasi masyarakat lokal dan pendatang tidak berbeda. Hasil uji statistik

dengan pendekatan chi kuadrat tersebut ternyata tidak sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan. Walaupun jumlah tenaga kerja lokal yang bekerja lebih sedikit dari tenaga kerja pendatang, ternyata jumlah tersebut secara statistik dianggap tidak berbeda. Hal tersebut bisa disebabkan dalam setiap kegiatan di departemen yang ada di perusahaan perkebunan PT. Etam Bersama Lestari baik tenaga kerja lokal maupun pendatang sama-sama dilibatkan disemua departemen.

Masyarakat lokal yang bekerja di PT. Etam Bersama Lestari pada umumnya kurang mengetahui cara berbudidaya kelapa sawit. Oleh sebab itu diperlukan peran pemerintah untuk mengenalkan cara berbudidaya kelapa sawit keseluruhan masyarakat misalnya melalui kegiatan penyuluhan lapangan. Kegiatan mengurangi dominasi tenaga kerja dilakukan dengan melibatkan peran pemerintah daerah untuk mengeluarkan kebijakan pengurangan perekrutan tenaga kerja luar, dengan terlebih dulu meningkatkan taraf pendidikan dan keterampilan (keahlian) tenaga kerja lokal agar bisa bersaing dengan tenaga kerja luar misalnya melalui pelatihan-pelatihan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi masyarakat lokal.

Persamaan regresi linear berganda untuk tenaga kerja lokal adalah $Y_{\text{lokal}} = 151,85 - 2,59X_1 + 0,20X_2 - 1,08X_3 + 0,04X_4 - 3,28X_5$. Artinya, setiap peningkatan jumlah tanggungan keluarga sebanyak 1 orang, mengakibatkan penurunan partisipasi tenaga kerja lokal sebesar 2,59 jam/bln. Setiap peningkatan 1 tahun umur tenaga kerja, menyebabkan peningkatan partisipasi masyarakat lokal sebesar 0,20 jam/bln. Peningkatan 1 tahun pendidikan tenaga kerja, maka akan menyebabkan penurunan partisipasi tenaga kerja lokal sebanyak 1,08 jam/bln. Setiap penambahan upah sebesar Rp 1, mengakibatkan penambahan partisipasi tenaga kerja lokal sebesar 0,04 jam/bln. Apabila pengalaman kerja tenaga kerja bertambah 1 tahun, maka menyebabkan penurunan partisipasi tenaga lokal sebanyak 3,28 jam/bln.

Hasil analisis pada Tabel 1, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,75. Hal itu berarti bahwa 75,00% variasi yang terjadi pada partisipasi masyarakat lokal dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit PT. Etam Bersama Lestari (variabel terikat) disebabkan oleh variabel bebas yaitu tanggungan dalam keluarga, umur, tingkat pendidikan, tingkat upah dan pengalaman kerja, sedangkan 25,00% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 1. Hasil analisis regresi linear berganda untuk tenaga kerja lokal.

| No | Parameter | Koefisien | Standar Error | t hitung |
|-------------------------------|------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| 1 | Konstan | 151,85 | 5,54 | 27,39** |
| 2 | Jumlah tanggungan (X_1) | -2,59 | 1,85 | -1,41 ^{tn} |
| 3 | Umur (X_2) | 0,20 | 0,26 | 0,78 ^{tn} |
| 4 | Tingkat pendidikan (X_3) | -1,08 | 0,51 | -2,12* |
| 5 | Tingkat upah (X_4) | 0,04 | 0,003 | 12,94** |
| 6 | Pengalaman kerja (X_5) | -3,28 | 1,18 | -2,78** |
| $R^2 = 0,75$ | | $F_{\text{tabel}(0,01)} = 3,29$ | $F_{\text{tabel}(0,05)} = 2,35$ | |
| $F_{\text{hitung}} = 45,17^*$ | | $t_{\text{tabel}(0,01)} = 2,33$ | $t_{\text{tabel}(0,05)} = 1,65$ | |

keterangan :

** : nyata pada $\alpha = 1\%$
 * : nyata pada $\alpha = 5\%$
 tn : tidak nyata.

Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} = 45,17$ dan $F_{\text{tabel}(0,05)} = 2,35$. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}(\alpha = 0,05)}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti jumlah tanggungan, umur, tingkat pendidikan, tingkat upah, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat partisipasi kerja masyarakat lokal pada PT. Etam Bersama Lestari.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja lokal ditinjau dari pengaruh masing-masing variabel terhadap partisipasi tenaga kerja lokal sebagai berikut :

1. Jumlah tanggungan dalam keluarga (X_1).
 Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa jumlah tanggungan dalam keluarga tidak berpengaruh terhadap partisipasi masyarakat lokal dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit pada PT. Etam Bersama Lestari. Hal ini berarti jumlah tanggungan dalam keluarga bukan merupakan faktor partisipasi yang mempengaruhi tenaga kerja lokal. Pada PT. Etam Bersama Lestari masih banyak tenaga kerja yang belum mempunyai tanggungan. Seseorang tidak harus mempunyai tanggungan dulu baru mau bekerja tetapi lebih kepada motivasi untuk memenuhi keperluan hidup baik untuk diri sendiri ataupun untuk keluarga. Senada dengan pendapat Mulyadi (2003), alasan masyarakat untuk bekerja adalah untuk memperbaiki perekonomian.
2. Umur (X_2).
 Hasil analisis uji t (Tabel 1) menunjukkan bahwa umur tidak berpengaruh terhadap partisipasi masyarakat lokal dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit pada PT. Etam Bersama Lestari. Berarti umur bukan merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja lokal. Karena masyarakat lokal yang bekerja pada perusahaan tersebut tidak ada

- batasan usia tertentu terutama untuk tenaga kerja lapangan.
3. Tingkat pendidikan (X_3).
Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh nyata terhadap partisipasi masyarakat lokal dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit pada PT. Etam Bersama Lestari. Berarti tingkat pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja lokal. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat lokal maka keinginannya untuk bekerja pada perusahaan tersebut semakin tinggi pula dengan harapan mendapatkan posisi yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki dengan harapan untuk memperbaiki perekonomian. Hal ini senada dengan pendapat Mulyadi (2003), yang menyatakan bahwa semakin tinggi mutu pendidikan, semakin tinggi produktifitas tenaga kerja, dan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap pertumbuhan perekonomian suatu masyarakat.
 4. Tingkat upah (X_4).
Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa tingkat upah berpengaruh nyata terhadap partisipasi masyarakat lokal dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit pada PT. Etam Bersama Lestari. Berarti tingkat upah merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi masyarakat lokal. Hal itu jelas sangat mempengaruhi, semakin tinggi tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan maka keinginan masyarakat lokal untuk bekerja semakin tinggi pula. Menurut Simanjuntak (1998), semakin tinggi tingkat upah maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi.
 5. Pengalaman kerja (X_5).
Berarti pengalaman kerja merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi masyarakat lokal. Semakin lama pengalaman kerja masyarakat di perkebunan, maka makin tinggi pula keahliannya di bidang tersebut, dan tentunya memacu keinginan untuk bekerja ke perusahaan tersebut. Partisipasi tenaga kerja lokal dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, tingkat upah dan pengalaman kerja. Dengan demikian pemerintah perlu meningkatkan pendidikan masyarakat, dan memaksimalkan lagi balai pelatihan kerja sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengalaman kerja, serta mengeluarkan kebijakan upah minimum regional yang sesuai dengan kebutuhan hidup masyarakat daerah tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi masyarakat pendatang.

Persamaan regresi linear berganda untuk tenaga kerja pendatang adalah $Y_{\text{pendatang}} = 151,42 - 2,24X_1 + 0,34X_2 - 0,38X_3 + 0,04X_4 - 5,70X_5$. Artinya, setiap peningkatan jumlah tanggungan keluarga sebanyak 1 orang, mengakibatkan penurunan partisipasi tenaga kerja pendatang sebesar 2,24 jam/bln. Setiap peningkatan 1 tahun umur tenaga kerja, menyebabkan peningkatan partisipasi masyarakat pendatang sebesar 0,34 jam/bln. Peningkatan 1 tahun pendidikan tenaga kerja, maka akan menyebabkan penurunan partisipasi tenaga kerja pendatang sebanyak 0,38 jam/bln. Setiap penambahan upah sebesar Rp 1, mengakibatkan penambahan partisipasi tenaga kerja pendatang sebesar 0,04 jam/bln. Apabila pengalaman kerja tenaga kerja bertambah 1 tahun, maka menyebabkan penurunan partisipasi tenaga pendatang sebanyak 5,70 jam/bln.

Tabel 2. Hasil analisis regresi linear berganda untuk tenaga kerja pendatang.

| No | Parameter | Koefisien | Standar Error | t hitung |
|-------------------------------|------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| 1 | Konstan | 151,42 | 6,38 | 23,74** |
| 2 | Jumlah tanggungan (X_1) | -2,25 | 1,43 | -1,57 ^{tn} |
| 3 | Umur (X_2) | 0,34 | 0,25 | 1,36 ^{tn} |
| 4 | Tingkat pendidikan (X_3) | -0,38 | 0,49 | -0,77 ^{tn} |
| 5 | Tingkat upah (X_4) | 0,04 | 0,003 | 12,04** |
| 6 | Pengalaman kerja (X_5) | -5,71 | -0,88 | -6,47** |
| $R^2 = 0,63$ | | $F_{\text{tabel}}(0,01) = 3,17$ | $F_{\text{tabel}}(0,05) = 2,29$ | |
| $F_{\text{hitung}} = 44,78^*$ | | $t_{\text{tabel}}(0,01) = 2,33$ | $t_{\text{tabel}}(0,05) = 1,65$ | |

keterangan :

- ** : nyata pada $\alpha = 1\%$
- * : nyata pada $\alpha = 5\%$
- tn : tidak nyata.

Hasil analisis pada Tabel 2, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,63. Hal itu berarti bahwa 63,00% variasi yang terjadi pada partisipasi masyarakat pendatang dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit PT. Etam Bersama Lestari (variabel terikat) disebabkan oleh variabel bebas yaitu tanggungan dalam keluarga, umur, tingkat pendidikan, tingkat upah dan pengalaman kerja, sedangkan 37,00% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} = 44,78$, dan $F_{\text{tabel}}(0,05) = 2,29$. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti jumlah tanggungan, umur, tingkat pendidikan, tingkat upah, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat partisipasi kerja masyarakat pendatang pada PT. Etam Bersama Lestari.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja pendatang ditinjau dari pengaruh masing-

masing variabel terhadap partisipasi tenaga kerja pendatang sebagai berikut:

1. Jumlah tanggungan dalam keluarga (X_1).
Hasil analisis uji t secara parsial diketahui bahwa jumlah tanggungan dalam keluarga tidak berpengaruh nyata terhadap partisipasi masyarakat pendatang dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit pada PT. Etam Bersama Lestari. Hal ini berarti jumlah tanggungan dalam keluarga bukan merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja pendatang. Pada perusahaan PT. Etam Bersama Lestari masih banyak tenaga kerja pendatang yang belum mempunyai tanggungan. Pada umumnya masyarakat luar datang ke Kalimantan Timur yaitu untuk bekerja dan untuk memenuhi keperluan hidup baik untuk diri sendiri ataupun untuk keluarga. Ini senada dengan pendapat Gomes (1999), yaitu alasan suatu penduduk datang ke suatu daerah ialah untuk bekerja dan memperbaiki perekonomian.
2. Umur (X_2).
Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa umur tidak berpengaruh nyata terhadap partisipasi masyarakat pendatang dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit pada PT. Etam Bersama Lestari. Hal ini berarti umur bukan merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja pendatang. Umur masyarakat pendatang yang bekerja pada perusahaan tersebut rata-rata berada pada rentang usia 17 sampai 55 tahun baik untuk tenaga kerja lapangan, pabrik, kantor direksi maupun kantor kebun.
3. Tingkat pendidikan (X_3).
Hasil analisis uji t (Tabel 2) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh nyata terhadap partisipasi masyarakat pendatang dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit pada PT. Etam Bersama Lestari. Berarti tingkat pendidikan bukan merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja pendatang. Tenaga kerja pendatang rata-rata berpendidikan SLTP dan SLTA dan walaupun ada yang hanya tamat SD tetapi persentasenya kecil. Menurut Gomes (1999), penduduk yang mencari pekerjaan keluar daerah pada umumnya memiliki pendidikan di atas 6 tahun (tamat SD).
4. Tingkat upah (X_4).
Hasil analisis uji t secara parsial diketahui bahwa tingkat upah berpengaruh nyata terhadap partisipasi masyarakat pendatang dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit

pada PT. Etam Bersama Lestari. Berarti tingkat upah merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja pendatang. Hal itu jelas sangat mempengaruhi, semakin tinggi Upah Minimum Regional (UMR) di suatu daerah maka keinginan masyarakat pendatang untuk bekerja ke daerah tersebut semakin tinggi pula. Menurut Simanjuntak (1998), semakin tinggi tingkat upah maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi.

5. Pengalaman kerja (X_5).
Hasil analisis uji t secara parsial diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh nyata terhadap partisipasi masyarakat pendatang dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit pada PT. Etam Bersama Lestari. Berarti pengalaman kerja merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja pendatang. Semakin lama pengalaman kerja masyarakat pendatang di perkebunan, maka makin tinggi pula keahliannya di bidang tersebut, dan tentunya memacu keinginan untuk bekerja ke perusahaan tersebut. Semakin tinggi tingkat upah yang dikeluarkan oleh perusahaan maka ketertarikan tenaga kerja luar untuk bekerja ke perusahaan tersebut lebih tinggi, tentunya akan mengurangi peluang kerja tenaga kerja lokal. Melihat hal tersebut maka diperlukan peran pemerintah daerah untuk lebih memberdayakan tenaga kerja lokal dengan terlebih dulu memberikan pelatihan-pelatihan agar masyarakat lokal mampu bersaing dengan tenaga kerja luar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi seluruh masyarakat.

Pengaruh faktor tanggungan dalam keluarga, umur, tingkat pendidikan, tingkat upah dan pengalaman kerja terhadap partisipasi seluruh masyarakat dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit PT. Etam Bersama Lestari dapat dilihat dari hasil uji regresi linier berganda untuk seluruh tenaga kerja pada Tabel 3.

Persamaan regresi linear berganda untuk seluruh tenaga kerja adalah $Y = 150,25 - 2,85X_1 + 0,37X_2 - 0,57X_3 + 0,04X_4 - 4,97X_5$. Artinya, setiap peningkatan jumlah tanggungan keluarga sebanyak 1 orang, mengakibatkan penurunan partisipasi tenaga kerja sebesar 2,85 jam/bln. Setiap peningkatan 1 tahun umur tenaga kerja, menyebabkan peningkatan partisipasi tenaga kerja sebesar 0,37 jam/bln. Peningkatan 1 tahun pendidikan tenaga kerja, maka akan menyebabkan penurunan partisipasi tenaga kerja sebanyak 0,57 jam/bln. Setiap

penambahan upah sebesar Rp 1, mengakibatkan penambahan partisipasi tenaga kerja sebesar 0,04 jam/bln. Apabila pengalaman kerja tenaga kerja bertambah 1 tahun, maka menyebabkan penurunan partisipasi tenaga sebanyak 4,97 jam/bln.

Tabel 3. Hasil analisis regresi linear berganda untuk seluruh tenaga kerja.

| No | Parameter | Koefisien | Standar Error | t hitung |
|------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|----------|
| 1 | Konstan | 150,246 | 3,997 | 37,594** |
| 2 | Jumlah tanggungan (X_1) | -2,850 | 1,090 | -2,614** |
| 3 | Umur (X_2) | 0,371 | 0,168 | 2,207* |
| 4 | Tingkat pendidikan (X_3) | -0,573 | 0,347 | -1,651* |
| 5 | Tingkat upah (X_4) | 0,037 | 0,002 | 17,214** |
| 6 | Pengalaman kerja (X_5) | -4,975 | 0,679 | -7,325** |
| $R^2 = 0,67$ | | $F_{tabel(0,01)} = 3,11$ | $F_{tabel(0,05)} = 2,26$ | |
| $F_{hitung} = 85,30^*$ | | $t_{tabel(0,01)} = 2,33$ | $t_{tabel(0,05)} = 1,65$ | |

keterangan : **: nyata pada $\alpha = 1\%$, *: nyata pada $\alpha = 5\%$, tn: tidak nyata.

Hasil analisis pada Tabel 3, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,67. Hal itu berarti bahwa 67,00% variasi yang terjadi pada partisipasi masyarakat dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit PT. Etam Bersama Lestari (variabel terikat) disebabkan oleh variabel bebas yaitu tanggungan dalam keluarga, umur, tingkat pendidikan, tingkat upah dan pengalaman kerja, sedangkan 33,00% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 85,30$, dan $F_{tabel(0,05)} = 2,26$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel(\alpha=0,05)}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti jumlah tanggungan, umur, tingkat pendidikan, tingkat upah, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat partisipasi kerja masyarakat pada PT. Etam Bersama Lestari.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja lokal ditinjau dari pengaruh masing-masing variabel terhadap partisipasi tenaga kerja lokal sebagai berikut :

1. Jumlah tanggungan dalam keluarga (X_1).
Tingkat upah merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja pendatang diketahui bahwa jumlah tanggungan dalam keluarga berpengaruh nyata terhadap partisipasi masyarakat dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit pada PT. Etam Bersama Lestari. Berarti jumlah tanggungan dalam keluarga merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi seluruh tenaga kerja.

2. Umur (X_2).
Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa umur berpengaruh nyata terhadap partisipasi masyarakat dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit pada PT. Etam Bersama Lestari. Berarti umur merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi seluruh tenaga kerja.
3. Tingkat pendidikan (X_3).
Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh nyata terhadap partisipasi masyarakat dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit pada PT. Etam Bersama Lestari. Berarti tingkat pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi seluruh tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat maka keinginannya untuk bekerja pada perusahaan tersebut semakin tinggi pula. Senada dengan Simanjuntak (1998), semakin tinggi pendidikan, kecenderungan untuk bekerja semakin besar, dan tingkat partisipasi jadi semakin besar.
4. Tingkat upah (X_4).
Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa tingkat upah berpengaruh nyata terhadap partisipasi masyarakat dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit pada PT. Etam Bersama Lestari. Berarti tingkat upah merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi seluruh tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan maka keinginan masyarakat untuk bekerja semakin tinggi pula. Menurut Simanjuntak (1998), semakin tinggi tingkat upah maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi.
5. Pengalaman kerja (X_5).
Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh nyata terhadap partisipasi masyarakat dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit pada PT. Etam Bersama Lestari. Berarti pengalaman kerja merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi seluruh tenaga kerja.
Usaha meningkatkan partisipasi tenaga kerja adalah dengan meningkatkan motivasi, baik motivasi dari dalam seperti umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan jumlah tanggungan. Motivasi dari luar adalah tingkat upah, semakin tinggi tingkat upah maka keinginan masyarakat untuk bekerja meningkat pula, tentunya diiringi dengan partisipasi kerja yang meningkat.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah

1. Tingkat partisipasi tenaga kerja lokal pada perkebunan kelapa sawit PT. Etam Bersama Lestari adalah 80 orang (37%), untuk tenaga kerja pendatang 137 orang (63%). Hasil uji Chi Kuadrat menunjukkan partisipasi tenaga kerja lokal dan pendatang berbeda ($\chi^2_{hitung} = 0,10 < \chi^2_{tabel(\alpha=0,05)} = 3,84$).
2. Faktor yang mempengaruhi partisipasi masyarakat lokal pada kegiatan pengelolaan perkebunan kelapa sawit PT. Etam Bersama Lestari adalah tingkat pendidikan, tingkat upah dan pengalaman kerja. Pada tenaga kerja pendatang faktor yang mempengaruhi partisipasi adalah tingkat upah dan pengalaman kerja. Faktor yang mempengaruhi partisipasi seluruh masyarakat adalah jumlah tanggungan, umur, tingkat pendidikan, tingkat upah dan pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur. 2005. Pedoman teknis budidaya kelapa sawit, Samarinda.
- Gomes, F, C. 1999. Manajemen sumberdaya manusia. Andi Offset. Jakarta.
- Hadi, S. 2004. Analisis regresi. Andi Offset, Yogyakarta.
- Mulyadi, S. 2003. Ekonomi sumberdaya manusia. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simanjuntak, P, J. 1998. Pengantar ekonomi sumberdaya manusia. FE-UI. Jakarta.
- Sugiyono. 2004. Statistik nonparametris. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 2003. Pengantar matrix. Rineka Cipta, Jakarta.