

UPAH DAN PENDAPATAN KARYAWAN LEPAS KEBUN KELAPA PT. PERKEBUNAN DI KABUPATEN LEBAK, JAWA BARAT

Rohayati Suprihatini¹⁾ dan Mulni Erfa²⁾

¹⁾ Pusat Penelitian Perkebunan Bogor

²⁾ Pusat Penelitian Dan Pengembangan Tanaman Industri

RINGKASAN

Tingkat upah buruh perusahaan perkebunan sering dijadikan sorotan umum karena hal tersebut merupakan permasalahan pokok untuk kesejahteraan karyawan. Tulisan ini mengemukakan tentang upah dan pendapatan karyawan lepas kebun kelapa PT. Perkebunan di Kabupaten Lebak, Jawa Barat. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 1987 dengan menggunakan metode survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata upah per hari (5 jam kerja) yang diperoleh karyawan lepas kebun kelapa baik pria maupun wanita adalah Rp 950,00. Upah tersebut tidak dapat memenuhi nilai kebutuhan fisik minimum seorang karyawan lajang per hari, dan hanya dapat memenuhi 55,7 % rata-rata kebutuhan konsumsi keluarga per hari. Dilihat dari struktur pendapatan keluarganya, sumber pendapatan dari upah bekerja di kebun kelapa memberikan kontribusi sebesar 64% dari total pendapatan keluarganya. Dengan membandingkan tingkat pendapatannya, ternyata tingkat kesejahteraan keluarga karyawan lepas kebun kelapa masih lebih tinggi daripada tingkat kesejahteraan masyarakat non karyawan perkebunan di sekitarnya.

PENDAHULUAN

Perusahaan Perkebunan, telah membuktikan kemampuannya dalam mencapai sasaran yang tertuang dalam TRIDHARMA PERKEBUNAN yaitu sebagai penghasil devisa negara dan pendapatan pekebun, penyediaan lapangan kerja bagi masyarakat dan sebagai penyangga kelestarian alam.

Khusus dalam penyerapan tenaga kerja, PT. Perkebunan mampu menyerap tenaga kerja sekitar 584.472 orang. Dengan areal seluas 917.375 ha, maka tingkat penyerapan tenaga kerja perkebunan besar secara umum adalah 0,64 orang/ha (Anon., 1986).

Walaupun perusahaan perkebunan tersebut telah membuktikan kemampuannya, namun tidak

terlepas dari sorotan dan kritikan umum terutama dari para pakar, anggota DPR dan media massa karena sejarah dari perusahaan perkebunan tersebut (Affandi, 1984). Sistem kultur stelsel, "poenale sanctie" dan manajemen tuan besar meninggalkan kesan negatif pada perusahaan perkebunan di Indonesia. Oleh karena itu gaya manajemen sumber daya manusia di perusahaan perkebunan sering dijadikan pusat perhatian terutama yang menyangkut nasib kaum buruhnya (karyawan bawah) termasuk kebijaksanaan penetapan besarnya upah dan hubungan antara karyawan atas dengan para karyawan bawah.

Schubungan dengan TRI DHARMA PERKEBUNAN, Rajino (1974) berpendapat bahwa setiap perusahaan perkebunan dalam mencapai keuntungan maksimum hendaknya tidak mengorbankan dharma kedua yaitu penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan karyawan.

Khusus pada perkebunan kelapa yang tingkat keuntungannya relatif lebih rendah dibandingkan perkebunan komoditi lainnya seperti kelapa sawit, teh, kakao, karet dan kopi, tentunya kebijaksanaan pemberian upahnya lebih menarik untuk diteliti.

Tulisan ini mengemukakan kelayakan upah dan pendapatan karyawan lepas kebun kelapa, karena pada kenyataannya karyawan lepas merupakan jumlah terbesar dari seluruh karyawan kebun. Tolok ukur yang digunakan untuk menilai kelayakan upah adalah nilai rata-rata kebutuhan fisik minimum di wilayah tersebut. Selain itu dikemukakan pula status ekonomi karyawan lepas kebun kelapa di dalam masyarakat yang bermukim di sekitar area perkebunan dengan membandingkan tingkat pendapatannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei. Lokasi penelitian ditetapkan secara purposive di salah satu kebun kelapa perusahaan negara (PTP) di Kabupaten Lebak, Jawa Barat pada bulan Oktober 1987.

Data primer dikumpulkan melalui wawancara dan pengamatan di lapang, sedang data sekunder dikumpulkan dari laporan-laporan yang terdapat pada lembaga yang terkait dengan topik penelitian. Responden karyawan lepas dipilih secara acak sederhana dengan menggunakan tabel acak sebanyak 4 orang per afdeling, sehingga dari 6 afdeling dapat dikumpulkan responden sebanyak 24 orang karyawan lepas. Dalam hal ini responden karyawan lepas merupakan karyawan tidak tetap yang dibayar berdasarkan banyaknya hari kerja dalam mengerjakan pekerjaan di lapangan dan di pabrik seperti pekerjaan pengolahan lahan, penanaman, pemeliharaan tanaman, pemungutan hasil dan pengolahan hasil. Untuk menentukan responden bukan karyawan perkebunan yang bermukim di sekitar wilayah perkebunan, dipilih 2 desa terdekat dari wilayah existing sebagai desa contoh. Kemudian responden dipilih secara acak sederhana dengan tabel

acak sebanyak 20 orang per desa, sehingga jumlah responden bukan karyawan perkebunan yang bermukim di sekitar wilayah perkebunan adalah sebanyak 40 orang. Data yang telah dikumpulkan dianalisa secara deskriptif dengan perhitungan tabulasi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik responden

Karakteristik responden baik yang mewakili karyawan lepas kebun kelapa maupun masyarakat di sekitar wilayah perkebunan disajikan pada Tabel 1.

Rataan responden karyawan lepas kebun kelapa berusia 42,1 tahun dan sebagian besar termasuk usia produktif yaitu sebanyak 82% dari total responden. Hal ini berkaitan dengan adanya seleksi umur dalam pemilihan karyawan lepas oleh perusahaan perkebunan tersebut. Rataan tingkat pendidikan formal karyawan lepas kebun kelapa lebih rendah dibandingkan dengan masyarakat sekitar perkebunan. Rataan tingkat pendidikan formal karyawan lepas kebun kelapa hanya 1,4 tahun. Sebagian besar yaitu 69% dari

Tabel 1. Karakteristik responden

Kriteria	Karyawan lepas kebun kelapa		Masyarakat sekitar kebun	
	Rataan	Persentase	Rataan	Persentase
1. Umur	42,1 tahun		48,6 tahun	
< 55 tahun		82		66
> 55 tahun		18		34
2. Pendidikan	1,4 tahun		2,8 tahun	
- Tidak sekolah		69		35
- Tidak tamat SD		19		47
- Tamat SD		12		9
- Tamat SLTP		-		6
- Tamat SLTA		-		3
3. Tanggungan keluarga	5,7 orang		5,7 orang	
4. Pemilikan lahan				
- Sawah	0,10 ha		0,14 ha	
- Ladang	0,11 ha		0,14 ha	
- Kebun	0,21 ha		0,95 ha	

responden karyawan lepas kebun kelapa merupakan responden yang tidak pernah mengenyam pendidikan formal. Keadaan ini berkaitan dengan status karyawan lepas yang pada umumnya diperlukan untuk bekerja fisik, sehingga tidak diperlukan latar belakang pendidikan dalam menyelesaikannya.

Rataan pemilikan tanah karyawan lepas kebun kelapa adalah sebanyak 0,42 ha yang terdiri dari sawah seluas 0,10 ha, ladang seluas 0,11 ha dan kebun seluas 0,21 ha. Masyarakat di sekitar wilayah perkebunan rata-rata pemilikan tanahnya lebih luas lagi yaitu 1,23 ha terdiri dari sawah seluas 0,14 ha, ladang 0,14 ha dan kebun seluas 0,95 ha. Mata pencaharian utama dari masyarakat di sekitar areal perkebunan adalah bertani sehingga perbedaan pemilikan lahan pertaniannya dengan buruh perkebunan cukup menonjol.

2. Kelayakan upah harian karyawan lepas kebun kelapa

Pada saat penelitian, rata-rata upah harian karyawan lepas kebun kelapa baik pria maupun wanita dengan rata-rata waktu kerja selama 5 jam/hari adalah Rp 950,00 yang keseluruhan upahnya berupa uang. Nilai upah tersebut jauh lebih rendah dari nilai rata-rata Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) keluarga karyawan dengan satu orang isteri dan 3 orang anak di Propinsi Jawa Barat pada periode Juli - Desember 1987 yaitu senilai Rp 5.242,00/hari (Anon., 1990), sedangkan rata-rata tanggungan keluarga karyawan lepas kebun kelapa adalah 5,7 orang. Bahkan nilai upah tersebut ternyata lebih rendah dari kebutuhan fisik minimum per hari seorang karyawan lajang di Jawa Barat pada periode Juli - Desember 1987 senilai Rp 1.886,90 (Anon., 1990). Demikian pula nilai upah tersebut hanya dapat memenuhi 55,7 % kebutuhan konsumsi rata-rata keluarga karyawan lepas kebun kelapa per hari yaitu sebesar Rp. 1.720,00 (Tabel 2) yang terdiri dari konsumsi makanan sebesar Rp 1.374,00 (79,9 %) dan konsumsi non makanan sebesar Rp 346,00 (21,1 %).

Hasil keputusan bersama Menteri Pertanian dan Menteri Tenaga Kerja

No. 309/kpts/kp 630/1988

No.kp 762/MEN/88

menetapkan bahwa upah minimum karyawan harian PT/PN Perkebunan Budidaya (lokasi Jawa, Kalimantan dan Indonesia Bagian Timur) adalah sebanyak Rp 1700,00. Tingkat upah hasil keputusan tersebut ternyata masih lebih rendah dari nilai rata-rata kebutuhan fisik minimum seorang karyawan lajang di lokasi Jawa, Kalimantan dan Indonesia Bagian Timur pada periode Juli - Desember 1987 yang telah mencapai Rp 2.182/hari.

Peningkatan upah harian karyawan lepas di lokasi penelitian masih dapat diusahakan melalui penambahan jam kerja dari 5 jam/hari kerja menjadi 8 jam/hari kerja. Akan tetapi tindakan ini mungkin akan mengurangi keuntungan perusahaan karena menurut Moil *et al.* & Nurmanaf (dalam Panjaitan 1986) waktu efektif untuk kerja adalah 5 jam untuk laki-laki, 4 jam untuk wanita dan 2 jam untuk anak-anak.

Upaya lain untuk meningkatkan upah karyawan lepas tersebut adalah dengan meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas dalam hal ini adalah perbandingan antara hasil kerja (output) dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Tabel 2. Konsumsi rata-rata keluarga karyawan lepas kebun kelapa per hari (Oktober 1987)

Jenis pengeluaran	Fisik/hari	Nilai Rp/hari
A. Konsumsi makanan		
1. Beras	2,4 l	798
2. Lauk pauk	-	285
3. Minyak goreng	0,04 l	34
4. Gula putih	0,05 kg	36
5. Kopi, teh	-	55
6. Rokok	5 batang	166
Total konsumsi makanan		1.374
B. Konsumsi non makanan		
1. Minyak tanah	0,27 l	65
2. Energi (accu, batu baterai)	-	10
3. Kebersihan (sabun, pasta gigi dll)	-	75
4. Kesehatan	-	22
5. Pakaian	-	89
6. Pendidikan anak	-	75
7. Perbaikan rumah dan sepeda	-	8
8. Pajak dan iuran sosial	-	2
Total konsumsi non makanan		346
Total pengeluaran (A + B)		1.720

Sehubungan dengan produktivitas kerja tersebut Woodworth dan Marquis (*dalam* Siagian 1984) berpendapat bahwa aktivitas individu merupakan respon dari interaksi antara lingkungan (faktor ekstern) dengan diri individu (faktor intern). Dalam hal ini faktor intern tersebut terdiri dari faktor fisik dan psikis.

Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan mempengaruhi faktor diri individu (faktor intern) dan faktor lingkungan (faktor ekstern). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan lepas kebun kelapa (Diagram 1).

Pada Diagram 1 terlihat bahwa faktor intern yang masih dapat diperbaiki antara lain ketrampilan kerja dan motivasi (faktor psikis) serta faktor fisik berupa kemampuan (daya) kerja.

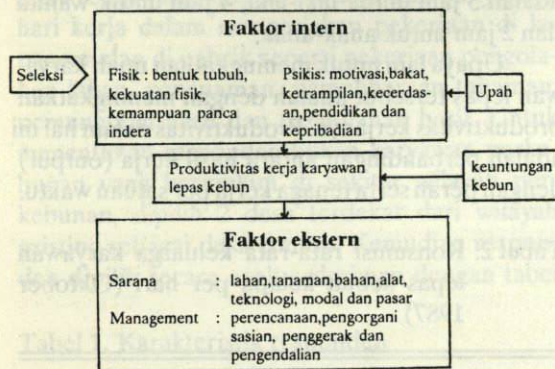


Diagram 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan lepas kebun

Ketrampilan teknis karyawan lepas kebun kelapa masih dapat ditingkatkan melalui pembinaan/latihan tenaga dan spesialisasi tenaga. Dalam hal motivasi, terdapat hubungan timbal balik antara pendapatan dan produktivitas kerja karyawan lepas kebun kelapa. Tanpa perbaikan upah akan sulit dicapai produktivitas kerja yang tinggi dan sebaliknya. Hubungan antara produktivitas kerja dengan pendapatan tersebut didukung oleh teori motivasi dari Victor H Vroom (*dalam* Siagian 1984) yang menyatakan bahwa seseorang akan terdorong untuk bekerja dengan baik apabila akan memperoleh suatu imbalan

yang pada saat itu sedang dirasakan sebagai kebutuhan pokok yang harus segera dipenuhi.

Faktor intern lainnya yang dapat dipengaruhi adalah kemampuan fisik untuk bekerja. Terdapat kaitan erat antara besarnya upah yang diperoleh atau pendapatan kerja dengan kemampuan fisik untuk bekerja. Karyawan lepas yang sehat serta cukup gizi cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Dari faktor ekstern, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan lepas adalah sarana (input) lainnya yang bersama dengan tenaga kerja digunakan untuk menghasilkan produk perkebunan (output) dan kegiatan (proses) manajemen untuk mengelola keseluruhan sarana tersebut. Sarana lain yang digunakan bersama dengan tenaga kerja untuk menghasilkan produk perkebunan antara lain : lahan dengan kesuburannya, tanaman termasuk klon yang digunakannya, bahan-bahan seperti pupuk, pestisida dan bahan lainnya, alat-alat, metode/teknologi dan modal (uang). Produktivitas tenaga yang tinggi tidak dapat dicapai apabila tidak diimbangi dengan penggunaan sarana lainnya yang memadai, karena tenaga kerja dan sarana lainnya merupakan suatu kesatuan (sistem) untuk menghasilkan produk.

Kegiatan manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerak (kegairahan dalam pelaksanaan) dan pengendalian akan menentukan efisiensi produksinya (Rajino, 1974).

Sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan lepas tersebut, hasil penelitian Panjaitan (1986) di beberapa perkebunan karet di Sumatera Utara menyimpulkan bahwa penggunaan tenaga kerja secara umum di perkebunan besar sudah cukup intensif atau cukup ketat, juga motivasi karyawan secara umum dinilai cukup tinggi. Dengan demikian di antara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan lepas perkebunan, maka faktor ekstern merupakan faktor prioritas yang perlu dibenahi agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan lagi dan perbaikan upah karyawan lepas perkebunan khususnya karyawan lepas kebun kelapa dapat terwujud.

Dalam jangka pendek, perbaikan upah kerja dapat dilakukan dengan penerapan sistem

bonus/premi dan sistim borongan. Penerapan kedua sistim pengupahan tersebut harus disertai sistim pengawasan yang intensif, sehingga peningkatan upah tersebut merupakan hasil dari peningkatan motivasi karena ingin mendapatkan upah yang lebih tinggi dan tidak mengurangi kualitas pekerjaan. Selain itu, perbaikan upah riil karyawan lepas perkebunan masih dapat ditingkatkan dengan memberi kesempatan mendirikan atau menjadi anggota koperasi konsumsi dan simpan pinjam agar para karyawan lepas dapat memperoleh bahan-bahan kebutuhan pokoknya dengan harga murah. Letak kebun yang jauh dari pasar menyebabkan harga-harga bahan/barang kebutuhan di lokasi tersebut cukup tinggi, sedangkan kebutuhan makanan per hari mencapai 79,9% dari total kebutuhan keluarga per harinya.

3. Perbandingan pendapatan keluarga karyawan lepas kebun kelapa dengan pendapatan masyarakat di sekitar areal perkebunan

Rataan tingkat pendapatan per tahun keluarga karyawan lepas kebun kelapa adalah sebesar Rp 660.090,00 sedangkan tingkat pendapatan masyarakat di sekitar areal perkebunan hanya sebesar Rp 513.936,00/ keluarga/tahun (Tabel 3). Walaupun tingkat upah per hari yang diperoleh karyawan lepas kebun kelapa tersebut belum layak untuk memenuhi kebutuhan hidup per harinya, namun dari segi pendapatan, rata-rata tingkat kesejahteraan keluarga karyawan lepas kebun kelapa masih diatas rata-rata tingkat kesejahteraan keluarga masyarakat di sekitar areal perkebunan.

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa upah bekerja di kebun kelapa merupakan sumber pendapatan utama bagi keluarga karyawan lepas kebun kelapa yang mencapai 64% dari total pendapatan keluarga per tahunnya atau senilai Rp 422.567,00. Tingkat pendapatan yang tinggi dari upah bekerja di kebun kelapa tersebut disebabkan oleh curahan kerja yang cukup tinggi. Rataan jumlah hari kerja yang dicurahkan karyawan lepas untuk bekerja di kebun kelapa adalah 207 hari kerja/tahun atau 1035 jam kerja/tahun.

Sumber pendapatan lainnya yang cukup penting bagi keluarga karyawan lepas kebun

kelapa adalah pendapatan yang berasal dari usahatani kebun, sumbangan anak /famili dan pendapatan yang berasal dari sawah/ladang, masing-masing memberikan kontribusi pendapatan sebesar 12,5%, 7,5% dan 6,0% dari total pendapatan per tahunnya. Komoditi utama yang diusahakan di lahan kebun adalah kelapa, dan di lahan sawah/ladang pada umumnya ditanami padi dan palawija. Pendapatan dari berburuh tani non perkebunan hanya memberikan kontribusi pendapatan sebesar 3,6% dari total pendapatan, hal ini disebabkan karena waktu kerja yang dicurahkan sangat kecil. Rata-rata tingkat upah buruh tani di sekitar wilayah perkebunan adalah sebesar Rp 1000,00 /HKP dan Rp 750,00/HKW dengan rata-rata jam kerja selama 6 jam/HK. Dengan demikian tingkat upah buruh tani tersebut lebih rendah dari tingkat upah yang berlaku di perkebunan. Oleh karena itu selama tersedia kesempatan kerja di perkebunan para karyawan lepas kebun kelapa menggunakan kesempatan tersebut semaksimal mungkin. Pada saat tidak tersedia kesempatan kerja di perkebunan maka para karyawan lepas kebun kelapa yang memiliki lahan pertanian (83%) akan mencurahkan tenaganya untuk bekerja di lahan miliknya secara intensif baik di kebun, sawah maupun ladang. Bagi karyawan lepas kebun kelapa yang tidak memiliki lahan pertanian (17%) akan bekerja sebagai buruh tani non perkebunan atau kuli bangunan.

Peningkatan pendapatan karyawan lepas kebun kelapa yang tidak memiliki lahan masih dapat diusahakan dengan memberikan kesempatan untuk menggarap lahan cadangan atau lahan yang belum dimanfaatkan oleh perusahaan perkebunan.

Masyarakat di sekitar areal perkebunan sangat menggantungkan pendapatan keluarganya dari usahatani kelapa. Dari usahatani kelapa di lahan kebun memberikan kontribusi pendapatan sebesar 35,2% dari total pendapatan keluarga atau senilai Rp 180.734,00/tahun. Tingkat produksi kelapa yang rendah karena kondisi tanaman yang sudah tua dan populasi yang rendah serta harga kelapa yang rendah yaitu Rp 60,00/butir kesemuanya menyebabkan rendahnya pendapatan usahatani kelapa tersebut. Dari usahatani di lahan sawah dan ladang yang ditanami padi dan

palawija dengan pengusahaan yang kurang intensif, memberikan kontribusi pendapatan sebesar 17,1% dari total pendapatan keluarga atau senilai Rp 88.019,00/tahun. Dari usaha non pertanian, komponen pendapatan yang cukup menonjol adalah pendapatan sebagai guru, wiraswasta seperti membuat bata, dan pendapatan yang berasal dari sumbangan anak/famili yang masing-masing memberikan kontribusi terhadap pendapatan total sebesar 15,8%, 13,8% dan 5,8%.

Perbedaan pendapatan antara karyawan lepas kebun kelapa dan masyarakat yang bermukim di sekitar wilayah perkebunan dapat menimbulkan kecemburuan sosial. Oleh karena itu, pembangunan PIR lokal di sekitar areal perkebunan diharapkan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat yang bermukim di wilayah tersebut, khususnya para pesertanya. Selain itu proyek tumpangsari kakao di antara kelapa juga merupakan salah satu alternatif upaya untuk meningkatkan pendapatan masyarakat di sekitar areal perkebunan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Upah karyawan lepas kebun kelapa PT. Perkebunan di Kabupaten Lebak, Jawa Barat sebesar Rp. 950,00/5 jam kerja ternyata sudah

berada di bawah kebutuhan fisik minimum seorang karyawan lajang di Jawa Barat. Padahal upah bekerja di kebun kelapa merupakan sumber pendapatan utama nya dengan kontribusi sebesar 64 % dari total pendapatan keluarganya.

Penetapan tingkat upah harian bagi karyawan lepas di perkebunan besar hendaknya tidak didasarkan atas tingkat upah rata-rata yang berlaku di wilayah setempat. Tingkat upah harian hendaknya ditetapkan sesuai dengan tingkat kebutuhan keluarga karyawan agar dapat hidup layak di wilayah setempat. Dengan demikian, tingkat upah minimum harus di atas tingkat kebutuhan fisik minimum di wilayah tersebut.

Upaya perbaikan upah karyawan lepas kebun kelapa dapat dilakukan dengan mengadakan usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitasnya. Faktor yang perlu mendapat prioritas penanganan adalah perbaikan faktor ekstern (faktor lingkungan) yaitu penggunaan sarana lain yang menyertai tenaga kerja dalam proses produksi.

Dalam jangka pendek, perbaikan upah karyawan lepas kebun kelapa dapat dilakukan dengan menerapkan sistim bonus/premi dan sistim borongan. Selain itu, perbaikan upah riil dapat dilakukan dengan mendirikan koperasi konsumsi dan simpan pinjam atau memberi kesempatan pada karyawan lepas menjadi anggota koperasi

Tabel 3. Rataan pendapatan per tahun keluarga karyawan lepas kebun kelapa dan masyarakat sekitar area perkebunan

Sumber pendapatan	Karyawan lepas kebun kelapa (Rp/tahun)	%	Masyarakat sekitar areal perkebunan (Rp/tahun)	%
- Sawah dan Ladang	39.520	6,0	88.019	17,1
- Kebun	82.156	12,5	180.734	35,2
- Ternak	18.717	2,8	27.234	5,3
- Buruh Perkebunan	422.567	64,0	-	-
- Buruh Tani	24.087	3,6	6.000	1,2
- Dagang	7.826	1,2	11.250	2,2
- Kuli	15.652	2,4	-	-
- Supir	-	-	18.281	3,6
- Guru	-	-	81.234	15,8
- Sumbangan Anak/famili	49.565	7,5	30.090	5,8
- Lain-lain	-	-	71.094	13,8
Total Pendapatan	660.090	100,0	513.936	100,0

konsumsi dan simpan pinjam yang telah ada. Dalam hal ini perusahaan perkebunan harus berperan serta dan membantu demi keberhasilan operasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Affandi, A. 1984. Pokok-pokok kebijaksanaan dalam pembangunan sub sektor perkebunan. Pidato Menteri Pertanian Republik Indonesia pada Dies Natalis Lembaga Pendidikan Perkebunan di Yogyakarta tanggal 3 Pebruari 1984.

Anonymous. 1990. Nilai rata-rata dan indeks kebutuhan fisik minimum pekerja dan keluarga selama sebulan di setiap propinsi 1984 - 1990. Biro Pusat Statistik, Jakarta.

_____. 1986. Sensus pertanian 1983 analisis perkebunan besar. Biro Pusat Statistik, Jakarta.

Panjaitan, L. 1986. Analisis penggunaan tenaga kerja pada perkebunan karet. Makalah Konferensi Karet Nasional tahun 1986 di Medan.

Rajino, A.Y. 1974. Usaha-usaha dalam peningkatan efisiensi pengelolaan kebun. Publikasi Intern Balai Penelitian Perkebunan Bogor.

Siagian, W.L. 1984. Beberapa aspek manajemen sumber daya manusia di sub sektor perkebunan. Makalah Simposium Penanggulangan Pengaruh Resesi Ekonomi Dunia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Sub-Sektor Perkebunan tanggal 1 - 2 Pebruari 1983, Yogyakarta.