

**ANALISIS PREMI, UPAH DAN USIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PANEN DI PT. BAHRUNY KEBUN KP-BG DESA KWALA PASILAM
KECAMATAN PADANG TUALANG**

**ANALYSIS OF PREMIUMS, WAGES AND AGE ON PERFORMANCE OF
HARVEST EMPLOYEES AT PT. BAHRUNY KEBUN KP-BG VILLAGE
KWALA PASILAM, PADANG TUALANG DISTRICT**

¹Bayu Ihza Mahendra, ²Salman Faris

^{1,2}Program Studi Agribisnis, Fakultas Agro Teknologi, Universitas Prima Indonesia,
Sumatera Utara

Koresponden Email : salmanfaris@unprimdn.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan panen memegang peranan penting pada perusahaan kelapa sawit, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis premi, upah dan usia terhadap kinerja karyawan panen di PT. Bahrundy Kebun KP-BG Desa Kwala Pasilam Kecamatan Padang Tualang. mendeskripsikan kinerja karyawan PT. Bahrundy Kebun KP-BG Desa Kwala Pasilam Kecamatan Padang Tualang, dan menganalisis pengaruh premi, upah, dan usia terhadap kinerja karyawan PT. Bahrundy Kebun KP-BG Desa Kwala Pasilam Kecamatan Padang Tualang. Penelitian dilaksanakan di PT. Bahrundy Kebun KP-BG Desa Kwala Pasilam Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Metode penelitian menggunakan studi literatur mengenai Analisis Premi, Upah Dan Usia Terhadap Kinerja Karyawan. Ulasan literatur menunjukkan bahwa peranan premi, upah dan usia mempengaruhi kinerja karyawan panen.

Kata Kunci : Kinerja, Premi, Upah, Usia, Karyawan Panen

Abstract

The performance of harvest employees plays an important role in oil palm companies, this study aims to analyze premiums, wages and age on the performance of harvest employees at PT. Bahrundy KP-BG Gardens, Kwala Pasilam Village, Padang Tualang District. describe the performance of employees of PT. Bahrundy Kebun KP-BG Kwala Pasilam Village, Padang Tualang District, and analyzed the effect of premiums, wages, and age on the performance of PT. Bahrundy KP-BG Gardens, Kwala Pasilam Village, Padang Tualang District. The research was conducted at PT. Bahrundy KP-BG Gardens, Kwala Pasilam Village, Padang Tualang District, Langkat Regency, North Sumatra. The research method uses a literature study on the analysis of premiums, wages and age on employee performance. Literature review shows that the role of premiums, wages and age affect the performance of harvest workers.

Keywords: Performance, Premiums, Wages, Age, Harvest Employees

PENDAHULUAN

Perkebunan merupakan salah satu potensi sub sektor pertanian yang berharga dan digali oleh pemerintah dalam upaya menegakkan

perekonomian rakyat dan pembangunan ekonomi Indonesia. Salah satu komoditi perkebunan terpenting dalam perekonomian Indonesia adalah kelapa sawit. Hasil perkebunan kelapa sawit menjadi komoditi strategis sebagai penghasil devisa utama Negara dari sektor nonmigas. Usaha peningkatan produksi perkebunan kelapa sawit diarahkan agar benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil devisa, meningkatkan kesempatan kerja dan meningkatkan pendapatan serta taraf hidup petani (Nainggolan, dkk, 2012).

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Trinaningsih, 2007).

Lingkungan kerja juga bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek-aspek fisik maupun psikis yang ditimbulkan dari lingkungan. Lingkungan kerja karyawan harus diperhatikan agar karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat memenuhi keinginan perusahaan (Triastuti, 2018).

Premi panen adalah penghargaan yang diberikan kepada pemanen yang telah berhasil mencapai produksi di atas basis tugas. Perhitungan premi panen akan dilaksanakan per hari panen untuk menentukan premi dalam

satu bulan. Karyawan yang mendapatkan premi adalah pemanen, mandor panen, mandor I, Krani Transport TBS (KCS) dan petugas timbangan berondolan. Sistem penetapan tarif premi panen dilakukan secara bertingkat dengan mempertimbangkan basis tugas, konstanta, dan persentase sesuai dengan topografi. Tarif premi prestasi pada tanaman menghasilkan dibedakan menjadi dua yaitu pada TM 1-3 tahun dan TM > 3 tahun (Fackrurrozi, 2019).

Sistem premi seperti ini dapat membuat tenaga pemanen agar lebih berhati-hati dan bertanggung jawab pada hancaknya masing-masing. Sistem ini juga dapat mengurangi kehilangan hasil yang cukup besar. Tingkat kemalasan pemanen semakin berkurang karena apabila salah satu pemanen melakukan kesalahan maka premi yang didapat harus dikenakan denda berdasarkan ketetapan perusahaan dan jumlah kesalahan yang dilakukan. Menurut Trismiaty et al. (2008) sistem upah yang baik dan adanya premi akan meningkatkan produktivitas pemanen karena pemanen lebih terampil dan semangat dalam pekerjaan.

Pembuatan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya panen buah per kg TBS sesuai dengan anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Pada beberapa perusahaan perkebunan di Indonesia, terdapat dua jenis premi

panen buah yang umumnya dilaksanakan. Dasar pemberian premi panen buah tersebut adalah jumlah janjang buah/TBS yang didapat dan jumlah berat (kg) buah/TBS yang didapat setelah ditimbang di pabrik/PKS (Munajat, 2013).

Pada umumnya sistem premi panen dapat dilaksanakan oleh semua perkebunan kelapa sawit. Namun, karena kondisi lapangan dan aspek sosial ekonomi yang berbeda antarkebun, maka standar premi juga harus disesuaikan dengan perbedaan-perbedaan tersebut. Perbedaan tersebut tercakup dalam jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda. Adapun ketentuan umum dari borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda, antara lain:

1. Borong janjang

Janjang harus diatur sedemikian rupa sehingga jumlah yang ditetapkan bagi seorang pemanen dalam waktu 7 jam untuk setiap tahun tanam dapat diselesaikannya dengan mencapai jumlah kg tertentu.

2. Tarif Premi Panen Buah (Premi Siap Borong)

Premi siap borong harus berpedoman kepada anggaran (Rp/ton TBS) yang sedang berjalan dan juga tarif yang berlaku sebelumnya. Premi siap borong harus sama untuk semua umur tanaman, sedangkan yang berbeda yaitu

jumlah borongnya.

3. Tarif Premi Lebih Borong

Kelas-kelas BJR harus ditentukan terlebih dahulu, kemudian harga per janjang ditetapkan lebih borong menurut kelas-kelas tersebut. Harga janjang lebih borong dari kelas yang berbeda dapat saja sama, tergantung dari kondisi setempat. Namun perlu diperhatikan bahwa biaya Rp/ton TBS lebih borong tidak boleh lebih tinggi dari biaya Rp/ton TBS siap borong. Sebagai ketentuan, premi lebih borong maksimum 50% dari gaji rata-rata.

4. Tarif sanksi/denda

Tindakan-tindakan yang tidak memenuhi perturan atau melanggar salah satu peraturan panen buah harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh pemanen, kerani buah, mandor panen, dan mandor I. Ketentuan- ketentuan tarif sanksi biasanya ditetapkan menurut situasi dan kebijakan kebun setempat (Munajat, 2013).

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak, kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, UU dan peraturan dan dibayarkan atas

dasar perjanjian kerja antara pemberian kerja dan penerimaan kerja. Secara sederhana upah dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan yang diwujudkan bermacam-macam yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain atas pekerjaan yang telah dilakukan. (Indriyani, 2014)

Gaji yang diterima karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Selain dari gaji, insentif merupakan salah satu penawaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi atau berhasil mencapai target yang diberikan perusahaan. Semakin tinggi insentif, maka kinerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu insentif seperti adanya dana kesehatan, uang kesejahteraan, rasa keadilan dalam memperoleh insentif, ketepatan sarana kerja, dan adanya gaji perlu ditingkatkan (Suprihati, 2014).

Perhitungan pengupahan panen ini meliputi: 1) basis borong (premi basis), merupakan jumlah tandan yang dipanen dalam basis tugas dan mendapat premi yang jumlahnya sudah ditentukan oleh setiap perusahaan, di mana premi basis tersebut diperoleh apabila pemanen mencapai hasil produksinya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah *literature review*, yaitu rangkuman, analisis dan perbandingan dari literatur yang relevan sehingga mendapatkan hasil perbandingan dari premi, upah dan usia

perusahaan (sesuai basis satu HK); 2) premi siap borong, merupakan premi yang diberikan kepada pemanen apabila sudah mencapai basis dan jumlahnya sudah ditentukan oleh setiap perusahaan; 3) premi lebih borong, merupakan premi yang diberikan kepada pemanen jika pemanen tersebut melebihi basis yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan jumlahnya juga sudah ditentukan oleh perusahaan; dan 5) denda (Sapruwan, 2018).

Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan jasa bagi individu lain. (Yasin dan Priyono, 2016).

Usia merupakan faktor yang sangat penting terhadap produktivitas kerja seorang pegawai. Karena tingkat partisipasi kerja ditentukan oleh faktor usia produktif atau tidak, sehingga apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi (Yasin dan Priyono, 2016).

terhadap kinerja karyawan panen. Dengan adanya premi, upah dan usia Dapat diketahui, sudah ada beberapa penelitian mengenai tingkat kinerja karyawan panen yang didominasi oleh premi, upah, dan usia. Ada sebanyak 15 referensi yang dianggap relevan tentang kinerja dengan didominasi oleh

premi, upah dan usia, sehingga mampu memiliki kriteria penuh yang mampu menjawab dari tujuan penulisan ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Premi

- (1) Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel premi memiliki nilai koefisien sebesar 46,146, artinya variabel premi berbanding lurus dengan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di Kebun Batee Puteh PT. Agro Sinergi Nusantara. Artinya setiap penambahan premi dari perusahaan akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja panen sebesar 46,146 Kg/Hk, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil dari analisis regresi berganda variabel premi mendapatkan nilai t hitung sebesar 2,857 dengan t tabel 2.05 dan nilai signifikansi dari variabel premi sebesar 0,008 dan taraf signifikansi sebesar 0,05. Dapat disimpulkan t hitung variabel premi sebesar $2,857 > t$ tabel 2,05 dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < \text{taraf signifikansi}$ sebesar 0,05, artinya terima H_a dan tolak H_0 . Variabel premi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di Kebun Batee Puteh PT. Agro Sinergi Nusantara. Variabel premi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dikarenakan premi merupakan sebuah penghargaan atau timbal

balik yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja panen yang bekerja lebih dari basis tugas harian yaitu 250 Kg/Hk. Oleh karena itu, tenaga kerja panen akan bekerja dengan semangat untuk mendapat premi yang diberikan perusahaan diluar upahnya, semakin tinggi hasil panen yang didapat setiap hari kerja atau produktivitasnya maka premi yang didapatkan akan semakin besar. Besaran premi yang diberikan oleh PT. Agro Sinergi Nusantara untuk Kebun Batee Puteh yaitu Rp. 60/Kg TBS, sedangkan untuk berondolan sebesar Rp. 150/Kg berondolan. Namun ada juga sanksi yang akan diberikan apabila tenaga kerja panen tidak memenuhi standar panen yang ditetapkan. Pemberian premi yaitu untuk memotivasi tenaga kerja panen untuk memanen sebanyak-banyaknya untuk membantu perusahaan memenuhi target yang ditetapkan pada RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan).
Sumber : Arham, Azhar, Edy Marsudi (2018)

- (2) Berdasarkan dari analisa yang dilakukan premi panen yang diberikan kepada karyawan sebagai upah kinerja karyawan yang diterapkan PT. Sentosa Kalimantan Jaya (SKJ) sudah baik. Karyawan panen Afdeling 4 dan Afdeling 5 sama-sama telah memenuhi basis panen dan lebih panen namun berbeda dari sisi premi dan capaian lebih janzang yang didapatkan Afdeling 4 lebih

tinggi (255 janjang/orang) dibandingkan Afdeling 5 (245 janjang/orang). Hanya saja dari kedua Afdeling masih memiliki kendala yang berbeda, Afdeling 4 lebih memiliki kondisi lahan yang datar sedangkan Afdeling 5 memiliki kondisi lahan yang miring sulit dijangkau serta terdapat terasan. Sehingga kondisi lahan tersebut menyebabkan karyawan panen lebih lambat dalam hal melakukan kegiatan pemanenan.

Sumber : Barmas Indah Sari, Rusli Anwar, Rusmini (2020).

b. Umur

(1) Koefisien dari hasil analisis regresi berganda variabel umur bernilai negatif, yaitu -16,361, artinya terdapat perbandingan terbalik antara produktivitas tenaga kerja dengan umur. Dengan bertambahnya umur 1 tahun maka produktivitas tenaga kerja panen menurun sebesar 16,361 Kg/Hk, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Nilai signifikansi dari umur adalah sebesar 0,158, variabel umur nilai signifikansi $0,158 >$ taraf signifikansi 0,05, dan nilai t hitung sebesar -1,383, variabel umur dengan t hitung $1,452 <$ dan t tabel 2,05 dapat disimpulkan bahwa tolak H_a dan terima H_0 . Variabel umur secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di Kebun Batee Puteh PT. Agro Sinergi Nusantara. Berdasarkan hasil analisis regresi linier

berganda menunjukkan variabel umur memiliki koefisien negatif yaitu -16,361 dan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja panen di Kebun Batee Puteh PT. Agro Sinergi Nusantara. Hal ini disebabkan di lapangan tenaga kerja panen di Kebun Batee Puteh PT. Agro Sinergi Nusantara rata-rata berumur 34 tahun dan usia termuda yang didapat di lapangan berumur 24 tahun dan yang tertua 56 tahun. Umur rata-rata yang terbilang masih muda dengan kemampuan fisik yang lebih kuat dari pada tenaga panen yang lebih tua yang memiliki kekuatan fisik yang lemah. Pihak perusahaan juga tidak menetapkan batasan umur untuk memanen kelapa sawit, selama dia masih sanggup memanen dan memenuhi basis tugas yaitu 250 Kg/Hk.

Sumber : Arham, Azhar, Edy Marsudi (2018)

(2) Umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Umur berkaitan langsung dengan kemampuan fisik karyawan dan semangat karyawan. Manusia dikatakan produktif ketika berusia pada rentang 15 - 64 tahun. Sebelum 15 tahun, atau setelah 64 tahun tidak lagi masuk dalam umur produktif. Karyawan panen di PT. Rantau Sinar Karsa 50% berumur antara 31-40 tahun menunjukkan bahwa umur pemanen masih terbilang produktif sebagai seorang pemanen.

Sumber : Ery Handika, Rupiati

Martini, A. Ayiek Sih Sayekti (2017)

c. Upah

(1) Berdasarkan uji t diperoleh nilai sig. variabel gaji sebesar 0,479 atau kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel gaji dengan kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena karyawan PT. Musam Utjing menganggap bahwa gaji merupakan sesuatu yang pasti diperoleh sesuai dengan perjanjian dan akan dibayar oleh perusahaan tepat waktu setiap bulannya dan dalam hal tersebut gaji sudah dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka, sedangkan tanggung jawab atas pekerjaan juga tetap dilakukan sesuai dengan tugas yang diberikan. Jumlah gaji yang akan diberikan juga akan dirundingkan pada rapat dengan serikat pekerja dan perusahaan akan memberikan gaji lebih besar dari keputusan pemerintah. Hal ini membuat karyawan merasa kinerja mereka tidak dipengaruhi oleh gaji yang sudah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka karyawan PT. Musam Utjing merasa gaji bukanlah faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal yang sama juga terjadi pada penelitian yang dilakukan (Haeruddin, 2017) di Hotel Grand Clarion di Makassar dimana gaji tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Haeruddin

menyatakan bahwa gaji merupakan hal yang sudah pasti didapat, tidak kurang dan tidak lebih, sehingga karyawan menganggap bahwa dengan kinerja yang tinggi ataupun rendah gaji akan tetap sama.

Sumber : K. K. Tambunan, T. Dalmiyatun, S. Satmoko (2019)

(2) Dari hasil analisis didapat nilai koefisien regresi 15.779 dan nyata pada taraf kepercayaan 95% hal ini terlihat dari nilai t hitung $49.997 > t$ tabel 2,032. Artinya bahwa jika variabel lain dianggap konstan, maka apabila terjadi penambahan upah satu rupiah maka produktivitas tenaga kerja pemanen akan meningkat sebesar 15,779 ton/orang/bulan. Dengan lebih besarnya nilai t hitung dari nilai t tabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya upah berpengaruh sangat nyata terhadap produktivitas tenaga kerja buruh panen kelapa sawit divisi I PT Megasawindo Perkasa. Hal ini disebabkan oleh tingkat upah yang diberikan pada buruh panen sawit sudah sesuai dan cocok dengan produksi panen yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Kurniawan dalam Vellina dan Nenek, (2010) yang menyatakan bahwa upah yang wajar adalah upah yang memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi, sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Sumber : Fikriman, Arif
Herdiansyah (2015).

KESIMPULAN

Dengan adanya premi, upah dan usia dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan panen dikarenakan adanya dorongan untuk karyawan agar lebih produktivitas dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arham, Azhar, Marsudi E. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Di Kebun Batee Puteh Pt. Agro Sinergi Nusantara. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian Unsyiah. Vol 3(2) :183-194
- Fackrurrozi, Junaedi. A dan Matra. D. D. 2019. Manajemen Pemanenan Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di Kebun Rambutan, Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Jurnal Bul Agrohorti 7 (3): 319-328
- Fikriman, Herdiansyah, A. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Buah Kelapa Sawit(Studi Kasus Pada Divisi I PT. Megasawindo Perkasa Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo). Jurnal Agri Sains. Vol 1(1).
- Handika, E., Martini, R., Sayekti A. A. S. 2017. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Di PT. Rantau Sinar Karsa (Asian Agri Group) Sumatera Utara. Jurnal MASEPI. Vol.2 (1).
- Munajat. 2013. Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Pemanen Dan Produksi Tandan Buah Segar (Tbs) Kelapa Sawit Pt Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Jurnal Keuangan Dan Bisnis.
- Sapruwan, M. 2018. Analisis Sistem Penggajian Karyawan Panen di Perkebunan Kelapa Sawit. Jurnal Citra Widya Edukasi. Vol X (1) : 55-66
- Sari, B. I., Anwar, R., Rusmini. 2020. Evaluasi Sistem Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Panen Pada Perkebunan Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis* Jacq.) Di PT. Sentosa Kalimantan Jaya. Jurnal Agriment. Vol 5(2): 123-131.
- Suprihati. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. Paradigma, 12(01), 93–112.
- Tambunan K. K., Dalmiyatun T., Satmoko S. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Musam Utjing. JSEP. Vol 12 (1).

- Trianingsih, Sri .2007, “*Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*”. Jurnal Simposium Akuntansi Nasional. UNHAS Makasar. 160.
- Triastuti, D. A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bjb Cabang Tasikmalaya. *Journal Of Management review*, 2(1), 151-160.
- Trismiatty., Listyani, T.Z. Mubaraq. 2008. Manajemen tenaga kerja kelapa sawit di PT Perkebunan III Kebun Aek Nabara Selatan Labuhan Batu Sumatera Utara. *Buletin Ilmiah Instiper. Indonesia*. 15(1): 15-23.
- Yasin, M dan Priyono, J. 2016. Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 95-120.