

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perekonomian makro ekonomi Indonesia industri minyak sawit memiliki peran strategis antara lain penghasil devisa terbesar lokomotif perekonomian nasional, kedaulatan energi, pendorong sektor ekonomi kerakyatan, dan penyerapan tenaga kerja. Perkebunan kelapa sawit Indonesia berkembang cepat serta mencerminkan adanya revolusi perkebunan sawit. Perkebunan kelapa sawit Indonesia berkembang di 22 provinsi dari 33 Provinsi di Indonesia. Tiga pulau utama sentral perkebunan kelapa sawit di Indonesia adalah Sumatra, Riau dan Kalimantan. Sekitar 90% perkebunan kelapa sawit di Indonesia berada di kedua pulau sawit tersebut, dan kedua pulau itu menghasilkan 95% produksi minyak sawit mentah CPO (*Crude Palm Oil*) Indonesia. Luas perkebunan sawit Indonesia adalah 16,8 juta ha pada 2021. Provinsi dengan luas kebun kelapa sawit terbesar pada periode 11 tahun (2011- 2021) adalah Riau yang menduduki peringkat pertama. Luas kebun kelapa sawit di provinsi ini meningkat sebesar 49,07%. Sementara itu, peringkat kedua ditempati oleh provinsi Kalimantan Barat dengan peningkatan luas kebun kelapa sawit mencapai 20,42% dalam periode yang sama.

Perkebunan merupakan salah satu subsektor yang penting dalam sektor pertanian pada subsektor perkebunan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Sektor perkebunan ini mampu memberikan kontribusi penyediaan lapangan pekerjaan yang cukup signifikan (Bindrianes, 2017). Sektor perkebunan menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang tak terelakkan dalam kelangsungan perusahaan. Keberadaan manusia memiliki peran yang mendasar dalam menjalankan berbagai aktivitas sehari-hari, khususnya di lingkungan kerja. Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia telah menjadi fokus utama perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia menjadi kunci dalam struktur perusahaan. Sumber daya manusia memiliki fungsi sentral dalam organisasi perusahaan, meliputi pengambilan inisiatif serta memberikan panduan, dukungan, dan layanan dalam berbagai aspek yang berhubungan dengan karyawan (Mukminin, 2019). Tenaga kerja yang terlibat dalam panen tandan buah segar (TBS) dalam perkebunan kelapa

sawit memiliki peran yang sangat penting. Tenaga kerja merupakan unsur produksi yang paling penting dalam semua tahapan proses produksi. Peran tenaga kerja ini terlihat dalam berbagai kegiatan mulai dari pembukaan lahan baru, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan buah kelapa sawit, hingga pengolahan hasil, tenaga Kerja juga berkontribusi pada pengelolaan sistem manajemen perusahaan perkebunan (Ismail, 2018).

Pengelolaan tenaga kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan karyawan pabrik kelapa sawit dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga kualitas kelapa sawit yang dihasilkan menjadi baik dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Meningkatkan produktivitas ini secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan selain itu, juga akan mendorong motivasi kepada para karyawan untuk meningkatkan produktivitas menjadi lebih baik. Persaingan yang cukup signifikan membuat Perusahaan harus lebih memperhatikan produktivitas karyawannya agar dapat memberikan hasil yang diharapkan. Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan dan perlu adanya manajemen tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisiensi dan efektivitas serta memanfaatkan potensi penuhnya dalam pencapaian tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara optimal (Ricardianto, 2018). Begitu besarnya pengaruh produktivitas terhadap pencapaian tujuan organisasi maka agar produktivitas tenaga kerja tinggi peranan pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja sangat diperlukan pimpinan suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk mempengaruhi karyawannya dalam melakukan pekerjaan perusahaan. Agribisnis kelapa sawit mempunyai peranan yang sangat besar dalam perekonomian Indonesia melalui peningkatan nilai tambah, ekspor, pengurangan kemiskinan, dan penciptaan lapangan kerja baru. Bahkan tingkat pentingnya agribisnis diperkirakan akan semakin meningkat terutama setelah sektor industri pertambangan dan minyak bumi mengalami penurunan produksi yang signifikan dan mengkhawatirkan. Agribisnis memegang peran utama dalam menyokong perekonomian negara dan kerja keras serta

komitmen dari tenaga kerja dalam sektor ini akan memainkan peran utama dalam mencapai tujuan ini. Produk dari kebun kelapa sawit yaitu buah yang terbentuk tandan buah segar (TBS). TBS diolah pada unit ekstraksi yang berlokasi di kebun rakyat menjadi bahan setengah jadi yang berbentuk minyak kelapa sawit CPO dan inti kelapa sawit oleh sebab itu, dalam pergerakan sektor agribisnis memerlukan kerjasama berbagai pihak terkait yakni pemerintah, swasta, petani maupun perbankan agar sektor ini mampu memberikan sumbangan terhadap devisa negara. Kuantitas kerja karyawan memberikan dampak besar terhadap produktivitas suatu organisasi. Ketika kualitas karyawan dalam suatu organisasi mencapai standar yang baik maka peningkatan produktivitas dalam organisasi tersebut akan terjadi secara cepat. Sebaliknya, apabila kualitas karyawan dalam organisasi tersebut kurang memadai maka tingkat produktivitas organisasi akan mengalami penurunan bahkan sulit untuk mencapai perkembangan yang signifikan (Afandi, 2016).

Penilaian produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sehingga, dapat dilihat faktor mana yang lebih berpengaruh dalam produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di perusahaan PT. Gunung Mas Raya. Penilaian tentang produktivitas individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Perusahaan selalu berusaha mendorong produktivitas tenaga kerja untuk mencapai target yang ditetapkan. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari suatu tenaga kerja manusia, mesin atau faktor produksi lainnya, dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga tersebut dalam proses produksi. Jika produktivitas tenaga kerja pemanen baik maka produksi perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah maka produksi akan menurun dan target perusahaan akan sulit tercapai. Sehingga perusahaan akan berusaha untuk mendorong produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya. Peningkatan dan penurunan produksi suatu perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerja yang tercakup di dalamnya.

Tenaga kerja perusahaan seperti perkebunan umumnya adalah karyawan. Karyawan yang berhubungan langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan adalah karyawan pemanen. Karyawan pemanen adalah seseorang yang memiliki

tugas memotong tandan buah yang sudah matang kemudian mengumpulkan tandan buah dan brondolan yang berceceran di dalam dan di luar piringan selanjutnya menyusun tandan buah di tempat pengumpulan hasil (TPH). Salah satu hal yang harus dilakukan perkebunan kelapa sawit dalam meningkatkan produksi terhadap tanaman perlu didukung produktivitas kerja karyawan pemanen yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pemanen antara lain faktor umur, lama bekerja, jumlah anggota, jenis kelamin, dan status buruh (Busro, 2018).

B. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi tentu ingin memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik dan memuaskan. Oleh karena itu kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus lebih diperhatikan oleh setiap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja tenaga kerja atau hasil kerja yang telah dicapai oleh pekerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa provinsi yang memiliki perkebunan kelapa sawit yang ada di Indonesia. Pada tahun 2021 Provinsi Sumatera Utara memiliki luas perkebunan kelapa sawit sebesar 1.285,80 Ha. Provinsi Riau memiliki luas perkebunan kelapa sawit sebesar 2.860,80 Ha dan pulau Kalimantan Barat memiliki luas perkebunan kelapa sawit sebesar 2.117,90 Ha (Lampiran 1).

Industri minyak kelapa sawit merupakan salah satu industri terbesar di Indonesia CPO atau minyak sawit mentah ini adalah salah satu produk mentah yang dapat diolah untuk menghasilkan berbagai macam produk seperti: minyak goreng, margarin, bahan bakar maupun produk kecantikan. Selain dipasarkan di dalam negeri produk CPO juga merupakan salah satu komoditi ekspor terbesar di Indonesia CPO di ekspor ke negara- negara di Asia Timur Tengah hingga Amerika (Tane, 2018).

Kecamatan Bangko Pusako memiliki luas 732,52 Km² lahan perkebunan yang cukup sehingga terdapat beberapa perusahaan yang didirikan di Kabupaten Rokan Hilir, Kecamatan Bangko Pusako, (Lampiran 2). Perusahaan bidang agribisnis perkebunan kelapa sawit yang memproduksi CPO dan kernel yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri minyak kelapa sawit di provinsi Riau adalah PT. Gunung Mas Raya (Lampiran 3).

PT. Gunung Mas Raya merupakan salah satu anak perusahaan yang mengolah kelapa sawit menjadi CPO dan inti kelapa sawit. Upaya untuk mencapai target produksi yang sesuai dengan permintaan pasar maka PT. Gunung Mas Raya berusaha menentukan jumlah tenaga kerja baik dan optimal yang bertujuan untuk menciptakan efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja sebagai suatu upaya untuk menghadapi persaingan pasar global yang kompetitif. Melihat realitas yang dihadapi perusahaan penting bagi PT. Gunung Mas Raya untuk melakukan analisis mendalam terhadap upaya mencapai produktivitas rata-rata tenaga kerja. Mengambil langkah-langkah ini perusahaan berusaha untuk memastikan bahwa pemanfaatan tenaga kerja secara efisien dan produktif dapat memberikan keunggulan dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif.

Keberhasilan panen dan produksi sangat bergantung pada bahan tanam yang digunakan tenaga kerja dengan kapasitas kerjanya, peralatan yang digunakan untuk panen, kelancaran transportasi, serta organisasi panen. Dalam pengelolaan kebun kelapa sawit, pemanenan merupakan tahap akhir dari seluruh teknis budidaya. Manajemen tenaga kerja panen yang baik adalah manajemen yang dapat menciptakan keharmonisan antara pekerja panen, pengangkutan TBS, brondolan dan pengolahan hasil kelapa sawit. Apabila diantara ketiga kegiatan tersebut telah tercipta suatu hubungan kerja yang erat maka akan menciptakan suatu hasil kualitas dan kuantitas yang baik pula dari hasil perkebunan tersebut. Pelaksanaan pemanenan yang mengikuti prosedur standar dan kriteria yang telah ditetapkan memiliki dampak positif terhadap hasil yang dihasilkan termasuk kualitas yang baik, rendemen yang tinggi, dan proses pengiriman yang efisien ke pabrik. Pentingnya mematuhi prosedur ini terletak pada aspek kualitas dengan tujuan untuk mengurangi potensi kerugian minyak dan penurunan kualitas. Melalui penerapan proses pemanenan yang terstandarisasi perusahaan berupaya menjaga kualitas produk dan mendapatkan hasil yang optimal dalam pengolahan minyak kelapa sawit. Dengan demikian, langkah ini tidak hanya berdampak positif pada tingkat hasil produksi tetapi juga pada penghematan dan efisiensi sumber daya yang diperlukan selama proses produksi. Berdasarkan hal tersebut tenaga kerja pemanen merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan melalui produktivitas panen kelapa sawit yang dihasilkan. Fenomena yang dihadapi pada

industri kelapa sawit disebabkan oleh produksi pemanen yang mengalami fluktuasi. Melihat kondisi yang ada jumlah tenaga kerja yang mengalami perubahan-perubahan, pada 2023 tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Gunung Mas Raya terdiri dari 128 orang tenaga kerja yang dibagi menjadi IV Divisi. Produksi tandan buah segar (TBS) panen kelapa sawit pada PT. Gunung Mas Raya enam tahun terakhir yang cenderung mengalami perubahan dapat dilihat pada (Lampiran 4). Penurunan jumlah tenaga kerja ikut memicu pada produktivitas tenaga kerja panen yang dihasilkan sehingga dengan adanya penurunan pada jumlah tenaga kerja akan mengakibatkan produktivitas tenaga kerja menjadi tidak efektif. Jika tenaga kerja pemanen menurun maka berdampak tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari hasil yang diraih dengan perbandingan basis borong yang telah ditentukan oleh perusahaan atau juga bisa dilihat selisih basis yang diberikan dengan hasil yang telah dicapai. Salah satu yang harus dilakukan oleh perkebunan kelapa sawit dalam meningkatkan produksi terhadap tanaman kelapa sawit perlu adanya dukungan produktivitas kerja karyawan pemanen yang baik.

Tenaga kerja yang produktif dapat dilihat dari hasil pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan atau selisih antara hasil yang diperoleh dengan basis tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian maka dilakukan penelitian secara ilmiah untuk mengetahui apakah faktor usia, masa kerja, jumlah tanggungan, gaji, premi dan jarak tempuh mempengaruhi produktivitas kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Gunung Mas Raya. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Gunung Mas Raya. Pemahaman tentang produktivitas tenaga kerja panen menjadi salah satu bentuk penelitian yang bisa dilakukan oleh karena itu dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit pada PT. Gunung Mas Raya di Sungai Bangko?
2. Faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit pada PT. Gunung Mas Raya di Sungai Bangko?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tersebut dapat dirincikan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit pada PT. Gunung Mas Raya di Sungai Bangko.
2. Menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit pada PT. Gunung Mas Raya di Sungai Bangko.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Dapat memberikan pedoman tentang produktivitas tenaga kerja panen perusahaan perkebunan kelapa sawit.
2. Diharapkan penelitian ini dapat memberi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara efektif dan efisien dan dapat memberikan informasi kepada pimpinan PT. Gunung Mas Raya terkait pengaruh umur, masa kerja, gaji, jumlah tanggungan, premi dan jarak tempuh.
3. Hasil penelitian selanjutnya juga dapat memberikan referensi mahasiswa dalam melakukan penelitiannya.

