

# JURNAL\_21288

*by instiper 11*

---

**Submission date:** 30-Jul-2024 02:43PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2424760317

**File name:** JURNAL\_JOM\_Deja\_hendry.docx (81.23K)

**Word count:** 4334

**Character count:** 27042

## REKRUTMEN TENAGA KERJA PANEN DAN PENGANGKUTAN TANDAN BUAH SEGAR KELAPA SAWIT DI PT CAHAYA UNGGUL PRIMA SUNGAI JUNGKIT ESTATE, KECAMATAN KETUNGAU HILIR, KABUPATEN SINTANG, KALIMANTAN BARAT

DEJA HENDRY<sup>1</sup>, FITRI KURNIAWATI<sup>2</sup>, ARUM AMBARSARI<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi, Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

<sup>2</sup>Program Studi, Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

Email Korespondensi: dejahendry@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja panen dan pengangkutan tandan buah kelapa sawit di PT. Cahaya Unggul Prima dan bagaimana pengelolaan tenaga kerja baru untuk kegiatan panen dan pengangkutan tandan buah kelapa sawit. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Metode *purposive* sampling digunakan untuk menentukan lokasi penelitian, yang dilakukan pada bulan Juni 2023. Data primer dan sekunder digunakan dalam penentuan sampel. Data primer diperoleh melalui observasi ke perusahaan dan wawancara dengan responden. Metode pengumpulan data lainnya menggunakan dokumentasi, observasi, dan wawancara. Hasil wawancara responden merupakan data yang digunakan untuk menganalisis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat dua metode untuk melakukan rekrutmen karyawan; yang pertama adalah Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan yang kedua adalah rekrutmen tenaga lokal dan pengelolaan karyawan baru mengenai kemampuan, motivasi, dan upah berada dalam rentang 9,34-12, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan baru setuju dengan faktor-faktor tersebut dalam kaitannya dengan kinerja karyawan panen dan pengangkutan. Sementara itu, untuk tingkat pendidikan, karyawan tidak setuju bahwa pendidikan mempengaruhi kinerja mereka, dengan skor berada dalam rentang 4-6,66.

**Kata Kunci:** Pengangkutan Tandan Buah, Pengelolaan, Tenaga Kerja

### PENDAHULUAN

Kelapa sawit memiliki peranan yang sangat penting bagi perekonomian Indonesia, sebagai penghasil devisa. Kelapa sawit mampu menyumbangkan devisa negara lebih dari 14% dari total penerimaan non migas. Perkebunan kelapa sawit juga mampu menyerap tenaga kerja sekitar 16,2 juta tenaga kerja di Indonesia

(BPDPKS, 2018). Pada tahun 2019 jumlah produksi kelapa sawit 47.120,20 ribu ton, 2020 48.296,90 ribu ton, 2021 46.223,30 ribu ton (Badan Pusat Statistik, 2020)

Menurut (Barmas Indah Sari et al., 2020) Indonesia menjadi negara penghasil kelapa sawit terbesar di dunia. Perkebunan kelapa sawit dan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) memiliki peluang yang cukup besar untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan pasar didalam dan luar negeri. Oleh karena itu, kebutuhan akan buah kelapa sawit pun meningkat tajam dengan pertumbuhan industri ini.

Menurut (Imanjar Ramsanjani Purba, Irsal, 2017) tanaman kelapa sawit merupakan jenis komoditi perkebunan yang sedang digemari oleh banyak pihak mulai dari petani perkebunan hingga perusahaan. Hasil panen utama dari komoditas kelapa sawit adalah tandan buah segar atau yang sering disebut sebagai TBS. Tanaman kelapa sawit memerlukan waktu 2 – 3 tahun untuk berbunga dan membentuk buah kelapa sawit. Kegiatan memanen merupakan kegiatan yang tidak kalah penting dari kegiatan lainnya pada proses pengolahan kelapa sawit, kegiatan panen menjadi faktor penentu dari pencapaian produktivitas. Oleh sebab itu, diperlukan teknik yang tepat pada kegiatan panen agar memperoleh hasil yang berkualitas.

Kandungan Asam Lemak Bebas (ALB) sangat berpengaruh terhadap kualitas minyak kelapa sawit. Kandungan ALB berbanding terbalik dengan kualitas minyak kelapa sawit. Oleh karena itu dalam proses pengolahan minyak kelapa sawit mulai dari kegiatan panen hingga proses pengangkutan buah ke PKS diperlukan ketelitian untuk menekan kandungan ALB serendah mungkin (Semangun, 2008)

Proses panen dan pengangkutan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit merupakan salah satu tahapan penting dalam produksi kelapa sawit. Proses ini memerlukan keterlibatan tenaga kerja yang cukup banyak dan membutuhkan waktu yang relatif lama. Kualitas tenaga kerja dapat mempengaruhi kualitas tandan buah segar yang dihasilkan. Kualitas tenaga kerja berbanding lurus dengan kualitas buah yang dihasilkan, apabila kualitas tenaga kerja baik, maka kualitas buah yang dihasilkanpun akan baik, dan begitu sebaliknya. Untuk mengetahui kualitas dari tenaga kerja itu sendiri dapat melalui tingkat Pendidikan ataupun pengalaman kerja dari pekerja itu sendiri (ABS, 2023)

Perusahaan harus memilih tenaga kerja yang berkualitas. Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sebagian besar, tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya kontribusi dari tenaga kerja. Tenaga kerja perlu dikelola agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, yaitu memperoleh keuntungan yang tinggi.

Setiap perusahaan memiliki cara yang beragam dalam menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan, salah satunya ialah dengan melakukan kegiatan perekrutan dan kegiatan seleksi. Kegiatan ini dilakukan guna menyaring calon tenaga kerja berdasarkan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan juga mengadakan kegiatan pelatihan guna menambah pengetahuan serta mengasah kemampuan para pekerja. Diharapkan dengan diadakannya kegiatan tersebut, kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat meningkat sejalan dengan meningkatnya produktivitasnya.

Semakin banyak perkebunan kelapa sawit pastinya membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Salah satu aspek operasional di perkebunan kelapa sawit adalah perlu diperhatikan terkait tahapan panen. Pelaksanaan kegiatan panen berdampak langsung pada kuantitas dan kualitas minyak yang dihasilkan (Zain et al., 2021)

Pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan atau selisih antara hasil yang diperoleh dengan basis yang telah ditetapkan oleh perusahaan merupakan salah satu tanda bahwa tenaga kerja pemanen produktif. Produksi perusahaan akan meningkat dan target perusahaan akan tercapai apabila produktivitas tenaga kerja pemanen baik. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka produksi akan menurun dan target perusahaan akan sulit tercapai, sehingga perusahaan akan berupaya mendorong produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya (Bindrianes et al., 2017)

Tenaga kerja yang merupakan Sumber Daya Manusia pada perusahaan harus memiliki kemampuan memadai dan menguasai bidang kerjanya sehingga dapat meningkatkan produksi kelapa sawit itu sendiri dan kualitas minyak yang dihasilkan oleh kelapa sawit tersebut (Manik et al., 2021)

Namun, dalam pengelolaan tenaga kerja pada proses panen dan pengangkutan TBS kelapa sawit, masih banyak kendala yang dihadapi, seperti ketidakmampuan tenaga kerja dalam melakukan teknik panen dan pengangkutan yang efektif dan efisien, kurangnya ketersediaan alat dan mesin yang memadai, serta minimnya pelatihan dan peningkatan keterampilan bagi tenaga kerja. Oleh sebab itu, asisten divisi diberikan tanggung jawab untuk mengawasi sepanjang kegiatan produksi. Biasanya asisten melakukan pengawasan tenaga kerja dengan mengadakan kegiatan presensi tenaga kerja pada awal lingkaran pagi. Setelah itu asisten divisi juga melakukan kegiatan inspeksi panen detail (IPD) pada area yang telah dilakukan pemanenan agar mengetahui efektivitas tenaga kerja. Sedangkan untuk kegiatan pengangkutan asisten divisi akan melakukan pengawasan pada setiap kegiatan pengangkutan yang akan dibantu oleh kerani transport.

PT. Cahaya Unggul Prima merupakan sebuah perusahaan perkebunan yang berbasis pada komoditas perkebunan kelapa sawit. PT. Cahaya Unggul Prima berbasis di provinsi Kalimantan Barat tepatnya di kabupaten Sintang. PT. Cahaya Unggul Prima melakukan produksi kelapa sawit hingga tahapan CPO. Pada PT. Cahaya Unggul Prima sendiri memiliki beberapa kendala dalam melakukan produksi hal ini terjadi karena adanya tenaga kerja yang tidak melakukan pekerjaannya dengan sungguh sungguh. Hal ini dapat terjadi dikarenakan banyaknya tenaga kerja lokal yang memiliki pekerjaan lain selain pada perusahaan yang mengakibatkan kurangnya produktivitas dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengelolaan tenaga kerja pada proses tersebut. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pada proses panen dan pengangkutan TBS kelapa sawit. Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi dan strategi untuk meningkatkan produktivitas pengelolaan tenaga kerja pada proses panen dan pengangkutan TBS kelapa sawit di perkebunan kelapa sawit.

## METODE PENELITIAN

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) Metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositiveme,

Metode yang digunakan untuk menentukan lokasi penelitian adalah metode *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2016) *purposive sampling* adalah teknik penentuan lokasi dan waktu dengan sengaja melalui pertimbangan tertentu. Lokasi penelitian yang digunakan adalah PT Cahaya Unggul Prima, Kecamatan Ketungau Hilir, Kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat. Penulis memilih PT Cahaya Unggul Prima, Kecamatan Ketungau Hilir, Kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat. sebagai tempat penelitian karena PT Cahaya Unggul Prima memiliki lahan kelapa sawit yang luas dengan tenaga kerja yang sebagian besar berasal dari daerah sekitar dan memiliki pekerjaan sampingan sehingga kurang fokus dalam bekerja sebagai tenaga kerja panen dan pengangkutan. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan juni 2023.

Metode yang digunakan metode adalah metode *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2016) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan sengaja melalui pertimbangan tertentu. Dikarenakan data yang ingin diketahui oleh peneliti hanya pihak yang berwenang seperti mandor, asisten serta bagian keuangan, serta pada perusahaan tenaga kerja ada yang melakukan pekerjaan sebagai tenaga kerja panen, pengangkutan dan juga tenaga kerja panen sekaligus pengangkutan maka metode penentuan sampelnya ialah *purposive sampling*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan keterangan terkait yang telah di peroleh dalam proses wawancara yang telah dilakukan pada pada responden saat melakukan kegiatan penelitian ini. Data ini berupa identitas responden yang berisikan Usia, Tingkat Pendidikan, lama menjadi pemanen, lama menjadi pemanen serta lama menjadi pemanen dan pemuat.

Identitas responden pada penelitian ini dapat dilihat pada keterangan di bawah ini :

#### 1. Berdasarkan usia Karyawan

Umur merupakan dasar Tingkat kematangan seseorang dalam bekerja dan proses pengambilan Keputusan dalam bekerja. Namun tidak selalu umur menjadi patokan dalam kinerja seorang karyawan Panen dan pengangkutan karena tenaga menjadi salah satu hal yang membuat pekerjaan yang sesuai dan pada umur yang lebih tua tenaga semakin berkurang dan lebih mudah mengalami kelelahan dalam bekerja.

Untuk mengetahui usia responden pada Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate pada tabel berikut :

Tabel 5. 1 Usia karyawan Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate

Umur (TH)	karyawan panen		Karyawan Pengangkutan	
	Jumlah (orang )	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18-25	4	19	3	50
26-32	8	38	2	33
33-39	5	24	1	17
40-50	4	19	0	0
jumlah	21	100	6	100

Sumber : Analisa Data Primer, 2023

Berdasarkan pada tabel 5.1 tersebut dapat diketahui bahwa responden karyawan panen yang berusia 18-25 tahun berjumlah 4 orang atau berpresentase 19%, responden karyawan panen yang berusia 26-32 tahun berjumlah 8 orang atau berpresentase 38%, responden karyawan panen yang berusia 33-39 tahun berjumlah 5 orang atau berpresentase 24 %, responden karyawan panen yang berusia 40-50 tahun berjumlah 4 orang atau berpresentase 19 %. Responden pada karyawan panen ini yang memiliki kelompok usia terbanyak terdapat pada golongan usia 26-32 tahun dengan jumlah 8 orang atau berpresentase 38%.

Berdasarkan tabel 5.1 juga menunjukkan responden karyawan pengangkutan memilikir responden yang berusia 18-25 tahun berjumlah 3 orang atau berpresentase 50%, responden karyawan pengangkutan yang berusia 26-32 tahun berjumlah 2 orang atau berpresentase 33%, responden karyawan pengangkutan yang berusia 33-39 tahun berjumlah 1 orang atau berpresentase 17 %, responden karyawann pengangkutan yang berusia 40-50 tahun berjumlah 0 orang atau berpresentase 0%. Responden pada karyawan pengangkutan ini yang memiliki kelompok usia terbanyak terdapat pada golongan usia 18-25 tahun dengan jumlah 3 orang atau berpresentase 50 %.

Perbandingan usia pada karyawan panen dan karyawan pengangkutan memiliki perbandingan usia terbanyak yang cukup berbeda dengan karyawan panen terdapat pada usia 26-32 tahun sebanyak 38 % sedangkan pada karyawan pengangkutan usia terbanyak pada kelompok 18-25 tahun dengan persentase 50 %. Sedangkan untuk kelompok usia yang paling sedikit pada karyawan panen ada 2 golongan usia yakni pada usia 18-25 tahun dan usia 40-50 tahun dengan jumlah persentase sama sebanyak 19%. Sedangkan untuk golongan usia terendah pada karyawan pengangkutan ada di kelompok usia 40-50 tahun.

## 2. Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Untuk mengetahui Jenis kelamin Responden pada Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate pada table berikut :

Tabel 5. 2 Jenis Kelamin Karyawan Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate

Jenis Kelamin	Karywan Panen		Karyawan Pengangkutan	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase

	(Orang)	(%)	(orang)	(%)
21	21	100	6	100
Laki-Laki	21	100	6	100
Perempuan	0	0	0	0
Jumlah	21	100	6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.2 di atas jenis kelamin karyawan panen memang di peruntukan untuk kaum laki-laki sehingga jenis kelamin karyawan panen adalah laki-laki seluruhnya. Berdasarkan tabel 5.2 di atas juga jenis kelamin karyawan pengangkutan memang di peruntukan untuk kaum laki-laki sehingga jenis kelamin karyawan pengangkutan adalah laki-laki seutuhnya.

Dari tabel 5.2 diatas diketahui bahwa jenis kelamin karyawan panen dan karyawan pengangkutan memang di peruntukan untuk kaum laki-laki, sehingga karyawan panen berjumlah 21 orang dengan persentase 100%. Begitu pula dengan karyawan pengangkutan berjumlah 6 orang dengan persentase 100%.

### 3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan

Pendidikan merupakan suatu hal yang berguna bagi kehidupan sehari-hari. Pendidikan juga adalah salah satu proses dalam pengembangan diri seseorang dan juga agar setiap individu dapat melangsungkan hidupnya. Selain itu tingkat Pendidikan merupakan suatu jarak atau pemisah dari tingkat Pendidikan satu dengan yang lain.

Untuk mengetahui Tingkat Pendidikan responden pada Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate pada table berikut :

Tabel 5. 3 Tingkat Pendidikan Karyawan Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate

Pendidikan	karyawan panen		Karyawan Pengangkutan	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Tidak sekolah	6	29	2	33
SD	8	38	0	0
SMP	1	5	2	33
SMA	5	24	2	33
SMK	1	5	0	0
Jumlah	21	100	6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut menunjukkan tingkat pendidikan karyawan panen yang Tidak Sekolah berjumlah 6 orang atau dengan persentase 29%, SD berjumlah 8 orang atau dengan persentase 38%, SMP berjumlah 1 orang atau dengan persentase 5%, SMA berjumlah 5 orang atau dengan persentase 24%, SMK berjumlah 1 orang dengan persentase 5%.

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut menunjukkan tingkat Pendidikan karyawan pengangkutan yang tidak sekolah berjumlah 2 orang atau persentase 33%, SMP berjumlah 2 orang atau persentase 33%, SMA berjumlah 2 orang atau persentase 33%.

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan karyawan panen dan tingkat Pendidikan karyawan pengangkutan beragam. Tingkat Pendidikan karyawan panen maupun pengangkutan tidak berpengaruh terhadap gaji atau penghasilan yang mereka dapat.

#### 4. Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan

Untuk mengetahui Lama Bekerja Responden pada Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate pada table berikut :

Tabel 5. 4 Lama Bekerja Karyawan Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Tahun	Karyawan Panen		Karyawan Pengangkutan	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 1	1	5	5	83
1	3	14	1	17
2	2	10	0	0
3	6	29	0	0
4	5	24	0	0
5	3	14	0	0
6	1	5	0	0
jumlah	21	100	6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut menunjukkan lama bekerja karyawan panen < 1 tahun berjumlah 1 orang atau persentase 5%, bekerja 1 tahun berjumlah 3 orang atau persentase 14%, bekerja 2 tahun berjumlah 2 orang atau dengan persentase 10%, bekerja 3 tahun berjumlah 6 orang atau persentase 29%, bekerja 4 tahun berjumlah 5 orang atau persentase 24%, bekerja 5 tahun berjumlah 3 orang atau persentase 14%, bekerja 6 tahun berjumlah 1 orang atau persentase 5%.

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut menunjukkan lama bekerja karyawan pengangkutan <1 tahun berjumlah 5 orang atau persentase 83%, bekerja 1 tahun berjumlah 1 orang atau persentase 17%.

Berdasarkan lama bekerja karyawan panen memiliki beragam lama tahun bekerjanya dengan jumlah terbanyak bekerja pada waktu 3 tahun dengan persentase 29%. Sedangkan pada karyawan pengangkutan hanya memiliki 2 jenis lama bekerja yang terbanyak pada <1 tahun dengan persentase 83%.

## B. Pendapatan

Pendapatan karyawan diukur berdasarkan pembayaran reguler yang diberikan oleh sebuah lembaga atau perusahaan dalam periode waktu yang tetap dan sesuai dengan perjanjian, umumnya dalam bentuk uang. Pendapatan karyawan melibatkan komponen-komponen seperti gaji pokok, bonus, premi, dan berbagai jenis upah, tergantung pada perjanjian, serta dapat melibatkan sumber penghasilan tambahan jika karyawan memiliki pendapatan lain.

Untuk melihat pendapatan karyawan panen dan karyawan pengangkutan pada PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5. 5 Pendapatan Karyawan Pt Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Pendapatan	Karyawan Panen		Karyawan Pengangkutan	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
2.500.000-3.000.000	0	0	3	50
3.000.001-3.500.000	7	33	1	17
3.500.001-4.000.000	3	14	0	0
> 4.000.000	11	52	2	33
Jumlah	21	100	6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Pendapatan karyawan pada PT Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate dapat di lihat pada tabel 5.5 bahwa pendapatan karyawan panen Rp. 2.500.000-3.000.000 berjumlah 0 orang dengan persentase 0%, Rp. 3.000.001-3.500.000 berjumlah 7 orang dengan persentase 33%. Rp. 3.500.001-4.000.000 berjumlah 3 orang dengan persentase 14%, >Rp. 4.000.000 berjumlah 11 orang dengan persentase 52%.

Pendapatan karyawan pengangkutan dapat di lihat pada tabel 5.5 pendapatan karyawan pengangkutan Rp. 2.500.000-3.000.000 berjumlah 3 orang dengan persentase 50%, Rp. 3.000.001-3.500.000 berjumlah 1 orang dengan persentase 17%, Rp 3.500.001-4.000.000 berjumlah 0 orang dengan persentase 0%, >Rp. 4.000.000 berjumlah 2 orang dengan persentase 33%.

Dilihat dari tabel 5.5 terlihat perbedaan antara penghasilan karyawan panen dan pengangkutan. Keduanya memiliki penghasilan yang cukup beragam, karyawan panen dengan persentase pendapatan terbanyak terdapat pada >Rp. 4.000.000 dengan persentase 52% dan persentase pendapatan terendah berada pada Rp.2.500.000-3.000.000 dengan persentase 0%. Sedangkan Karyawan pengangkutan persentase terbanyak pada Rp. 2.500.000-3.000.000 dengan persentase 50% dan persentase pendapatan terendah pada Rp. 3.500.001-4.000.000 dengan persentase 0%.

## C. Syarat Rekrutmen Karyawan

Sistem rekrutmen karyawan dapat dilakukan dengan 2 cara yang pertama adalah Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan yang kedua adalah rekrutmen tenaga

lokal. Tenaga kerja AKAD biasanya merupakan tenaga kerja yang telah berpengalaman ( sudah bisa panen) yang biasanya berasal dari luar daerah. Sedangkan rekrutmen tenaga lokal adalah calon karyawan yang berasal dari daerah seputaran izin lokasi perusahaan.

Untuk rekrutmen karyawan melalui AKAD biasanya hasil rekrutmen dari pihak HRD dan pihak perusahaan langsung mempekerjakan sebagai karyawan panen langsung, sedangkan untuk karyawan lokal sistem rekrutmen langsung diterima oleh Asisten Divisi sebagai pemilik hak istimewa dalam merekrut karyawan.

Untuk rekrutmen karyawan pengangkutan juga merupakan tenaga kerja lokal yang di pekerjakan oleh Asisten Divisi. Untuk karyawan pengangkutan biasanya berasal dari daerah sekitar izin perusahaan

Untuk persyaratan rekrutmen karyawan berupa identitas diri berupa Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Kartu Kelakuan Baik dari Polsek setempat dan Ijazah apa bila ada dan Surat Nikah apabila ada.

Perusahaan menilai kelayakan calon karyawan sehat secara mental dan fisik, masih berusia produktif dan juga memiliki semangat bekerja untuk menjadi karyawan panen dan karyawan pengangkutan.

#### **D. Sistem Seleksi Karyawan**

##### **1. Karyawan Panen**

Untuk karyawan panen proses seleksi yang dilakukan dengan mengamati pengalaman kerja yang berawal dari karyawan perawatan selama 3 bulan sebagai percobaan atau langsung menjadi tenaga kerja panen tetapi masih menjadi tenaga pruning, sanitasi dan garuk piringan selama beberapa bulan, apabila sudah di anggap layak maka karyawan tersebut akan menjadi karyawan panen dan di beri ancah panen.

Apabila karyawan panen dirasa belum cukup layak menjadi karyawan panen maka karyawan tersebut akan terus menjadi karyawan perawatan sampai kiranya cukup layak untuk menjadi karyawan panen.

Ketika telah diterima, karyawan akan menjadi karyawan Buruh Harian Lepas (BHL) terlebih dahulu, apabila kinerja karyawan bagus serta masa kerja karyawan sudah cukup lama maka karyawan akan di naikan menjadi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain PKWT ada juga yang akan di angkat menjadi karyawan Syarat Kerja Umum Harian (SKU-H) dan juga Syarat Umum Kerja Bulanan (SKU-B). Ketiga jenis pengangkatan karyawan tersebut merupakan pengangkatan karyawan BHL menjadi karyawan tetap di perusahaan.

##### **2. Karyawan pengangkutan**

Untuk karyawan pengangkutan proses seleksi yang di lakukan adalah masa percobaan selama beberapa bulan sebagai pemuat untuk melihat apakah karyawan pengangkutan layak menjadi karyawan pengangkutan.

Pada karyawan pengangkutan dinilai dari niat bekerja, usia yang produktif, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan pengangkutan lainnya.

Sama halnya dengan karyawan panen karyawan pengangkutan ketika telah diterima, karyawan akan menjadi karyawan Buruh Harian Lepas (BHL) terlebih dahulu, apabila kinerja karyawan bagus serta masa kerja karyawan sudah cukup

lama maka karyawan akan di naikan menjadi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain PKWT ada juga yang akan di angkat menjadi karyawan Syarat Kerja Umum Harian (SKU-H) dan juga Syarat Umum Kerja Bulanan (SKU-B). Ketiga jenis pengangkatan karyawan tersebut merupakan pengangkatan karyawan BHL menjadi karyawan tetap di perusahaan.

### E. Pengelolaan Karywan Baru Mengenai Kegiatan Panen Dan Pengangkutan

1. Karyawan Panen
  - a. Kemampuan

Tabel 5. 6 Kemampuan Karyawan Penen PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Inteval	Kategori	frekuensi (F)	Persentase
9,34-12	Setuju	21	100
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	0	0
Total		21	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa persentase kemampuan karyawan panen berada pada interval 9,34-12, yang berarti mayoritas karyawan panen setuju akan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan pemanenan.

Hal ini ditunjukkan dengan interval 9,34-12 kategori setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 21 orang menjawab setuju

- b. Motivasi

Tabel 5. 7 Motivasi Karyawan Panen PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Inteval	Kategori	frekuensi (F)	Persentase
9,34-12	Setuju	21	100
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	0	0
Total		21	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.7 di atas menunjukkan bahwa persentase motivasi karyawan panen berada pada interval 9,34-12, yang berarti mayoritas motivasi karyawan panen melakukan pekerjaan ini untuk memperbaiki taraf kehidupannya.

Hal ini di tunjukan berdasarkan interval 9,34-12 kategori setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 21 orang menjawab setuju.

c. Upah

Tabel 5. 8 Upah Karyawan Panen PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Inteval	Kategori	frekuensi (F)	Persentase
9,34-12	Setuju	21	100
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	0	0
Total		21	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.8 di atas menunjukkan bahwa persentase kepuasan karyawan panen dengan upah yang diterima berada pada interval 9,34-12, yang berarti mayoritas karyawan panen merasa bahwa upah yang diberikan oleh pihak Perusahaan sudah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan tidak merasa upah yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Hal ini di tunjukan berdasarkan interval 9,34-12 kategori setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 21 orang menjawab setuju.

d. Tingkat Pendidikan

Tabel 5. 9 Tingkat Pendidikan Karyawan Panen PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Inteval	Kategori	frekuensi (F)	Persentase
9,34-12	Setuju	0	0
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	21	100
Total		21	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.9 di atas menunjukkan bahwa persentase ke tidak setujuan karyawan panen dengan tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja sebagai pemanen yang di tunjukan pada interval 4-6,66, yang berarti mayoritas karyawan panen merasa bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh pada kegiatan pemanenan itu sendiri.

Hal ini di tunjukan berdasarkan interval 4-6,66 kategori tidak setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 21 orang menjawab tidak setuju.

## 2. Karyawan Pengangkutan

### a. Kemampuan

Tabel 5. 10 Kemampuan Karyawan Pengangkutan PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Interval	Kategori	Frekuensi(f)	Persentase
9,34-12	Setuju	6	100
,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	0	0
Total		6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.10 di atas menunjukkan bahwa persentase kemampuan karyawan pengangkutan berada pada interval 9,34-12, yang berarti mayoritas kemampuan karyawan panen sudah memenuhi kriteria dalam kegiatan pengangkutan.

Hal ini ditunjukkan dengan interval 9,34-12 kategori setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 6 orang menjawab setuju.

### b. Motivasi

Tabel 5. 11 Motivasi Karyawan Pengangkutan PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Interval	Kategori	Frekuensi(f)	Persentase
9,34-12	Setuju	6	100
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	0	0
Total		6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.11 di atas menunjukkan bahwa persentase motivasi karyawan pengangkutan berada pada interval 9,34-12, yang berarti mayoritas motivasi karyawan pengangkutan melakukan pekerjaan ini untuk memperbaiki taraf kehidupannya.

Hal ini ditunjukkan berdasarkan interval 9,34-12 kategori setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 6 orang menjawab setuju.

### c. Upah

Tabel 5. 12 Upah Karyawan Pengangkutan PT. Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Interval	Kategori	Frekuensi(f)	Persentase
9,34-12	Setuju	6	100
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	0	0
Total		6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.12 di atas menunjukkan bahwa persentase kepuasan karyawan pengangkutan dengan upah yang diterima berada pada interval 9,34-12, yang berarti mayoritas karyawan pengangkutan merasa bahwa upah yang diberikan oleh pihak Perusahaan sudah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan tidak merasa upah yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Hal ini ditunjukkan berdasarkan interval 9,34-12 kategori setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 6 orang menjawab setuju.

d. Tingkat Pendidikan

Tabel 5. 13 Tingkat Pendidikan Karyawan Pengangkutan PT.

Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate.

Interval	Kategori	Frekuensi(f)	Persentase
9,34-12	Setuju	0	0
6,67-9,33	Ragu-ragu	0	0
4-6,66	Tidak Setuju	6	100
Total		6	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.13 di atas menunjukkan bahwa persentase ke tidak setujuan karyawan pengangkutan dengan tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja sebagai karyawan pengangkutan yang ditunjukkan pada interval 4-6,66, yang berarti mayoritas karyawan pengangkutan merasa bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh pada kegiatan pengangkutan itu sendiri.

Hal ini ditunjukkan berdasarkan interval 4-6,66 kategori tidak setuju menunjukkan persentase 100% dengan frekuensi 6 orang menjawab tidak setuju..

**KESIMPULAN**

1. Terdapat dua metode untuk melakukan rekrutmen karyawan; yang pertama adalah Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan yang kedua adalah rekrutmen tenaga lokal. Dan Untuk proses seleksi karyawan panen yang dilakukan dengan mengamati pengalaman kerja yang berawal dari karyawan perawatan selama 3 bulan sebagai percobaan atau langsung menjadi tenaga kerja panen tetapi masih menjadi tenaga pruning, sanitasi dan garuk piringan selama beberapa bulan, apabila sudah dianggap layak maka karyawan tersebut akan menjadi karyawan panen dan di beri ancah panen, sedangkan karyawan pengangkutan proses seleksi yang dilakukan adalah masa percobaan selama beberapa bulan sebagai pemuat untuk melihat apakah karyawan pengangkutan layak menjadi karyawan pengangkutan
2. Pengelolaan karyawan baru mengenai kemampuan, motivasi, dan upah berada dalam rentang 9,34-12, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan baru setuju dengan faktor-faktor tersebut dalam kaitannya dengan kinerja karyawan panen dan pengangkutan. Sementara itu, untuk tingkat pendidikan, karyawan tidak setuju bahwa

pendidikan mempengaruhi kinerja mereka, dengan skor berada dalam rentang 4-6,66.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- ABS. (2023). *Perkebunan Kelapa Sawit*. <https://absi.global/ind/perkebunan-kelapa-sawit/>
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Statistik Kelapa Sawit Indonesia 2019*. BPS. <https://www.bps.go.id/id/publication/2020/11/30/36cba77a73179202def4ba14/statistik-kelapa-sawit-indonesia-2019>
- Barmas Indah Sari, 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*, 5(02), 123–131. <https://doi.org/10.51967/jurnalagriment.v5i02.299>
- Bindrianes, S., Kemala, N., & Busyra, R. K. (2017). Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya Pada Unit Usaha Batanghari Di Ptpn Vi Jambi. *Jurnal Agrica*, 10(2), 74. <https://doi.org/10.31289/agrica.v10i2.1094>
- BPDPKS. (2018). *Industri Kelapa Sawit Indonesia Serap 16,2 Juta Pekerja*. BPDPKS.
- Imanjar Ramsanjani Purba, Irsal, M. (2017). Hubungan Fraksi Kematangan Buah dan Ketinggian Tandan terhadap Jumlah Buah Memberondol pada Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) di Kebun Rambutan PTPN III. *Journal Agroekoteknologi*, 5(2), 1689–1699.
- Manik, J. R., Kabeakan, N. T. M. B., & Susanti, R. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Pt.Lonsum (Studi Kasus: Pt. Lonsum Kebun Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara). *Jurnal Agroteknosains*, 5(2), 1. <https://doi.org/10.36764/ja.v5i2.590>
- Semangun, S. M. H. (2008). *Manajemen Agrobisnis Kelapa Sawit* (Gadjah Mada University Press (ed.)). UGM PRESS.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Zain, M. Y. H., Mirasari, R., & Rusmini, R. (2021). TINGKAT PENGETAHUAN KARYAWAN KELAPA SAWIT (*Elaeis guineensis* Jacq.) TENTANG PEMANENAN DI PT. SAWIT SUKSES SEJAHTERA. *Jurnal Agriment*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.51967/jurnalagriment.v6i1.488>

## ORIGINALITY REPORT

---

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://jurnal.instiperjogja.ac.id">jurnal.instiperjogja.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://pdfs.semanticscholar.org">pdfs.semanticscholar.org</a> Internet Source	1%
6	Indasari Indasari, Syamsul Bachri. "PENGARUH SUASANA TOKO TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA MR.DAV COFFEE SHOP PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2021 Publication	1%
7	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1%

---

8	adoc.pub Internet Source	1 %
9	123dok.com Internet Source	1 %
10	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
11	id.123dok.com Internet Source	1 %
12	repository.usu.ac.id Internet Source	1 %
13	www.infosawit.com Internet Source	1 %
14	Adelina Velti Mokolensang, Lyndon Reindhart Jacob Pangemanan, Sherly Gladys Jocom. "ANALISIS KEUNTUNGAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP USAHA KULINER DI KECAMATAN KAUDITAN KABUPATEN MINAHASA UTARA (PROFIT ANALYSIS OF USING INFORMATION AND TECHNOLOGY ON CULINARY BUSINESS IN THE KAUDITAN SUB DISTRICT OF NORTH MINAHASA DISTRICT)", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2021 Publication	1 %
15	repo.itsm.ac.id Internet Source	<1 %

16	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://jim.unsyiah.ac.id">jim.unsyiah.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://sna-iaikapd.or.id">sna-iaikapd.or.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id">repo.darmajaya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	Gusti Noorlitaria Achmad, Silvitri Diah Yulianti, Musyir Sharaha, Muhammad Akmal Priandana et al. "PENGEMBANGAN USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH DALAM RANGKA PERTUMBUHAN EKONOMI DI DESA SEKITAR IBU KOTA NUSANTARA", JURNAL RISET PEMBANGUNAN, 2023 Publication	<1 %
21	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
22	Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau Student Paper	<1 %
23	<a href="http://repository.stikesdrsoebandi.ac.id">repository.stikesdrsoebandi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://garuda.kemdikbud.go.id">garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://jurnal.harianregional.com">jurnal.harianregional.com</a> Internet Source	<1 %

<1 %

26

[lipsus.kompas.com](https://lipsus.kompas.com)

Internet Source

<1 %

27

[www.researchgate.net](https://www.researchgate.net)

Internet Source

<1 %

28

Fusnika Fusnika, Debora Korining Tyas.  
"MENUMBUHKAN KEMBALI BUDAYA KEE'RJA  
BANYAU SEBAGAI NILAI LUHUR MASYARAKAT  
DESA SUNGAI DERAS KECAMATAN  
KETUNGAU HILIR KABUPATEN SINTANG", VOX  
EDUKASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 2018

Publication

<1 %

29

[etd.repository.ugm.ac.id](https://etd.repository.ugm.ac.id)

Internet Source

<1 %

30

[journal.uwks.ac.id](https://journal.uwks.ac.id)

Internet Source

<1 %

31

[widuri.raharja.info](https://widuri.raharja.info)

Internet Source

<1 %

32

[www.idx.co.id](https://www.idx.co.id)

Internet Source

<1 %

33

[ejournal.unsrat.ac.id](https://ejournal.unsrat.ac.id)

Internet Source

<1 %

34

[es.scribd.com](https://es.scribd.com)

Internet Source

<1 %

35 p2k.stekom.ac.id <1 %  
Internet Source

---

36 repositori.uma.ac.id <1 %  
Internet Source

---

37 www.josefdevigadidjou.com <1 %  
Internet Source

---

38 jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id <1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On