

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tanaman kelapa sawit (*Elaeis guineensis Jacq*), merupakan salah satu komoditas penting di Indonesia, karena perannya yang cukup besar dalam mendorong perekonomian masyarakat. Kelapa sawit juga merupakan tanaman perkebunan primadona di Indonesia. Menurut Plt Direktur Jenderal Perkebunan Kementan Ali Jamil (2022) saat rapat dengar pendapat dengan Komisi IV DPR RI bersama BPDPKS, total luas lahan sawit di Indonesia seluas 16,38 juta ha, luas lahan sawit rakyat itu 6,94 juta ha, milik BUMN (Badan Usaha Milik Negara) 800 ribu ha dan perkebunan milik swasta seluas 8,64 juta ha.

Perkebunan kelapa sawit tidak lepas dari Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal utama dalam suatu perusahaan. Menurut data yang dirilis Worldometer, jumlah penduduk Indonesia adalah sebanyak 278.752.361 jiwa. Data tersebut didapat dari data terbaru Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Tentu saja hal tersebut menjadikan Indonesia memiliki sumber daya manusia yang melimpah. Menurut Wirawan (2015), kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. Kualitas SDM juga tidak ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisik saja melainkan juga ditentukan dari pendidikan atau pengetahuan, pengalaman dan sikapnya. SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Simamora (2018) menyatakan bahwa kemampuan SDM secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi.

Karyawan adalah sumber kekayaan (*asset*) utama dalam suatu perusahaan, namun seringkali kurang diperhatikan. Hal tersebut dapat berdampak pada kualitas kerja, meningkatkan absensi karyawan dan menurunkan produktivitas

kerja. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya, salah satunya melalui peningkatan kesejahteraan buruh.

Karyawan dalam suatu perkebunan kelapa sawit merupakan bagian penting yang sering dilupakan oleh perusahaan perkebunan. Sehingga tingkat kesejahteraan Karyawan masih belum sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Sehingga tingkat kesejahteraan Karyawan masih tergolong rendah.

Pembangunan perekonomian merupakan suatu upaya untuk meningkatkan tingkatan hidup masyarakat lebih baik, memperbanyak lapangan pekerjaan dan juga pemerataan pendapatan masyarakat. Agar dapat menciptakan masyarakat yang unggul, mandiri serta dapat meningkatkan pendapatan masyarakat dan dapat mengurangi tingkat kemiskinan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan dengan pemerataan kesempatan kerja dan pemerataan pendapatan pada masyarakat.

Kesejahteraan merupakan kepuasan yang diperoleh dari hasil penggunaan yang diterima. Menurut (Liony, dkk, 2013) kesejahteraan adalah sebuah tata kehidupan dan penghidupan sosial, material maupun spiritual yang diikuti dengan rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman diri, rumah tangga serta masyarakat lahir dan batin yang memungkinkan setiap warga Negara dapat melakukan usaha pemenuhan kebutuhan jasmanai, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri sendiri, rumah tangga, serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi.

Tingkat kesejahteraan Karyawan perkebunan kelapa sawit dapat diukur melalui beberapa sektor seperti, pendapatan, pengeluaran keluarga, keadaan tempat tinggal, kemudahan menyekolahkan anak dan kemudahan mendapatkan transportasi. Pada dasarnya Karyawan perkebunan kelapa sawit mempunyai fungsi dan peran spesifik dibidang pekerjaannya masing-masing sehingga ada karyawan panen dan juga karyawan perawatan. Sistem pengupahannya dengan cara sistem bulanan yaitu menghitung jumlah hari kerja dan penghasilan lain seperti premi tunjangan dan lainnya. Kondisi kehidupan sosial ekonomi Karyawan akan menjadi pengukur seberapa besar upah yang diperoleh dari

perusahaan tempat para buruh bekerja. Tingkat upah yang diberikan perusahaan haruslah sesuai dengan kinerja para karyawan.

Sistem pengupahan karyawan panen dan karyawan perawatan juga berbeda. Upah yang diterima kedua jenis pekerjaan tersebut memiliki perbedaan seperti karyawan panen yang mendapatkan premi, sedangkan karyawan perawatan belum tentu mendapatkan premi. Dengan sistem pengupahan yang berbeda dapat menimbulkan pendapatan yang berbeda. Begitu juga dengan pendapatan yang berbeda dapat menimbulkan kesejahteraan keluarga yang berbeda.

Upah tidak hanya dipandang sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawan karena telah berkontribusi terhadap perusahaan, namun juga sebagai cara perusahaan untuk memelihara, memperoleh, serta mempertahankan karyawan. Upah yang ditetapkan perusahaan haruslah adil dan juga layak, dimana adil dengan artian upah yang dibayarkan haruslah disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan dan juga jabatan karyawan kemudian upah yang dibayarkan haruslah dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga karyawan.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini. Merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan Karyawan Panen dan Karyawan Perawatan di PT.Socfin Indonesia, Kebun Aek Loba ?
2. Bagaimana perbandingan pendapatan keluarga Karyawan Panen dan Karyawan Perawatan di PT.Socfin Indonesia, Kebun Aek Loba ?
3. Bagaimana perbandingan kesejahteraan keluarga Karyawan Panen dan Karyawan Perawatan di PT.Socfin Indonesia, Kebun Aek Loba?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah teridentifikasi, maka selanjutnya adalah mengetahui tujuan penelitian. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Sistem pengupahan Karyawan Panen dan Karyawan Perawatan di PT.Socfin Indonesia, Kebun Aek Loba.
2. Perbandingan pendapatan keluarga Karyawan Panen dan Karyawan Perawatan di PT.Socfin Indonesia, Kebun Aek Loba.
3. Perbandingan kesejahteraan keluarga Karyawan Panen dan Karyawan Perawatan di PT.Socfin Indonesia, Kebun Aek Loba.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat, baik manfaat untuk peneliti, perusahaan dan juga untuk masyarakat.

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dan juga pembaca serta sebagai tugas akhir perkuliahan.
2. Manfaat penelitian bagi perusahaan adalah dapat mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan, baik pada karyawan panen maupun karyawan perawatan.
3. Manfaat penelitian bagi masyarakat adalah dapat memberikan gambaran tentang tingkat kesejahteraan karyawan panen dan karyawan perawatan.