

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tanaman kelapa sawit memiliki arti penting bagi pembangunan perkebunan nasional. Selain mampu menciptakan kesempatan kerja yang mengarah pada kesejahteraan masyarakat, juga sebagai sumber perolehan devisa Negara. Pengembangan agribisnis kelapa sawit merupakan salah satu langkah yang diperlukan sebagai kegiatan pembangunan subsektor perkebunan dalam rangka revitalisasi sektor pertanian hal ini dibuktikan lewat perkembangan pada berbagai subsistem yang sangat pesat pada agribisnis kelapa sawit sejak menghilang akhir tahun 1970-an (Wijayanti, 2012).

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditi hasil perkebunan yang mempunyai peran cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia. Kelapa sawit juga salah satu komoditas ekspor Indonesia yang cukup penting sebagai penghasil devisa negara selain minyak dan gas. Indonesia merupakan negara produsen dan eksportir kelapa sawit terbesar dunia. Total ekspor minyak kelapa sawit lima tahun terakhir cenderung mengalami peningkatan berkisar antara 9,44 sampai dengan 16,06 persen per tahun, namun untuk tahun 2016 total ekspor mengalami penurunan sebesar 13,95 persen. Pada tahun 2011 total volume ekspor mencapai 17,87 juta ton dengan total nilai sebesar US\$ 19.37 milyar, meningkat menjadi 24,33 juta ton pada tahun 2016 dengan total nilai sebesar US\$ 16,27 milyar (Statistik Kelapa Sawit Indonesia, 2016).

Perkembangan kelapa sawit di Indonesia mengalami pertumbuhan yang cukup pesat sejak tahun 1970 terutama periode 1980-an. Semula pelaku perkebunan kelapa sawit hanya terdiri atas Perkebunan Besar Negara (PBN),

namun pada tahun yang sama dibuka pula Perkebunan Besar Swasta (PBS), dan Perkebunan Rakyat (PR) melalui pola Perusahaan Inti Rakyat (PIR) dan selanjutnya berkembang pola swadaya. Perusahaan Inti Rakyat (PIR) adalah suatu pola pelaksanaan pengembangan perkebunan dengan mempergunakan perkebunan besar sebagai inti yang membantu dan membimbing perkebunan rakyat di sekitarnya sebagai plasma dalam suatu sistem kerjasama yang saling menguntungkan dan berkesinambungan. Pola ini berkaitan dengan program dari pemerintah sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan sebagai upaya pemerataan pembangunan khususnya untuk masyarakat pedesaan di luar Jawa yang hidup dari sektor pertanian (Badrun, 2010).

Semula pelaku perkebunan kelapa sawit terdiri dari Perkebunan Besar Negara (PBN) namun pada tahun yang sama pula dibuka Perkebunan Besar Swasta (PBS) dan Perkebunan Rakyat (PR) melalui pola PIR (Perkebunan Inti Rakyat) dan selanjutnya berkembang pola swadaya. Pada tahun 1980 luas areal kelapa sawit adalah 294.000 ha dan pada tahun 2004 perkebunan kelapa sawit yang diusahakan oleh perkebunan besar swasta diperkirakan sebesar 51,62% atau sekitar 5,66 juta hektar, sementara perkebunan rakyat mengusahakan 41,55% atau sekitar 4,55 juta hektar dan hanya 6,83% atau sekitar 0,75 juta hektar yang diusahakan oleh perkebunan besar negara (Badan Pusat Statistik, 2016). Dalam keyataannya, mengelola dan mengontrol bisnis kebun sawit yang sangat luas bukan hal yang mudah, salah satu cara mengontrolnya yaitu dengan menerapkan sistem manajemen yang baik. Sistem manajemen yang baik dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen Sumberdaya Manusia lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2014).

Pada proses produksi kelapa sawit, pemanen merupakan asset perusahaan yang harus terus dikembangkan kemampuannya untuk menunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Pemanen yang baik akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja panen dapat didukung dengan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan serta pemberian motivasi yang mampu membangkitkan semangat kerja panen. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai serta tidak adanya motivasi yang diberikan kepada pemanen maka kinerja pemanen pun akan menurun. Kinerja pemanen merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting pada subsektor perkebunan kelapa sawit disamping faktor produksi tanah, modal, dan manajemen, karena tenaga kerja amat menentukan didalam suatu proses kerja. Suatu pekerjaan pada prinsipnya tidak akan dapat berjalan dengan semestinya

tanpa adanya tenaga kerja. Bahkan alat-alat produksi yang bagaimana pun canggihnya tidak akan bergerak dengan sendirinya tanpa adanya tenaga kerja. Sementara itu, keterbatasan lapangan pekerjaan dan masih rendahnya keterampilan menyebabkan penawaran tenaga kerja di Indonesia relatif tidak terbatas, jika dibandingkan dengan faktor produksi lainnya.

Untuk mencapai produksi yang tinggi tentunya peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan menjadi faktor yang sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas. Proses pemanenan kelapa sawit meliputi pekerjaan memotong tandan buah matang, pengutipan berondolan, dan mengangkut buah ke tempat pengumpulan hasil (TPH) serta pengiriman ke PKS. Panen merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam pengelolaan tanaman kelapa sawit menghasilkan. Selain bahan tanam dan pemeliharaan tanaman, panen juga salah satu faktor yang penting dalam pencapaian produktivitas tanaman kelapa sawit. Pengelolaan tanaman yang sudah baku (standar) dan produksi di pohon tinggi, tidak ada artinya jika panen tidak dilakukan secara optimal.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah identifikasi permasalahan yang paling mencolok pada sektor ketenagakerjaan panen di Indonesia, yaitu pengelolaan panen kelapa sawit dan sistem manajemen disetiap perusahaan itu berbeda-beda. Untuk itu peneliti ingin mengetahui pelaksanaan manajemen tenaga kerja panen,

mengetahui berapa produktivitas tenaga kerja panen dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah yang diangkat yaitu:

1. Bagaimana manajemen panen kelapa sawit di PT. Bumitama Gunajaya Agro?
2. Bagaimana manajemen tenaga kerja panen ditinjau dari aspek operasional di PT. Bumitama Gunajaya Agro?
3. Bagaimana manajemen tenaga kerja panen ditinjau dari aspek managerial di PT. Bumitama Gunajaya Agro?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis manajemen panen kelapa sawit di PT. Bumitama Gunajaya Agro.
2. Mengidentifikasi manajemen tenaga kerja panen kelapa sawit ditinjau dari aspek operasional di PT. Bumitama Gunajaya Agro.
3. Mengidentifikasi manajemen tenaga kerja panen kelapa sawit ditinjau dari aspek managerial di PT. Bumitama Gunajaya Agro.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan penelitian dapat menerapkan ilmu yang di peroleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan. Serta memenuhi persyaratan dalam

menyelesaikan studi untuk memperoleh derajat sarjana jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Instiper Yogyakarta.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian di harapkan dapat di jadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang di ambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

## 3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat menjadi wawasan keilmuan dan memahami tentang manajemen tenaga kerja panen kelapa sawit serta pelaksanaannya.