

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkebunan kelapa sawit memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, khususnya dalam sektor ekspor dan peningkatan kesejahteraan petani serta tenaga kerja di bidang perkebunan. Dalam dua dekade terakhir, industri kelapa sawit telah mengalami pertumbuhan yang pesat dan menjadi salah satu komoditas unggulan yang menopang perekonomian nasional. Saat ini, perkebunan kelapa sawit tersebar di 22 provinsi di seluruh Indonesia. Berdasarkan data Direktorat Jenderal Perkebunan Ditjenbun 2008 dalam (Waluyo et al., 2014) luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia mengalami peningkatan signifikan, dari 105.808 hektar dengan produksi 167.669 ton pada tahun 1968 menjadi 7,07 juta hektar dengan produksi mencapai 18,08 juta ton Crude Palm Oil (CPO) pada tahun 2008.

Dalam industri kelapa sawit, panen merupakan salah satu proses utama yang menentukan produktivitas dan kualitas hasil produksi. Kegiatan panen meliputi beberapa tahapan, seperti pemotongan pelepah, pemanenan tandan buah segar (TBS), pengumpulan brondolan, pengangkutan hasil panen ke tempat pengumpulan hasil (TPH), hingga proses pengiriman ke pabrik pengolahan kelapa sawit (Fadli *et al* , 2006). Keberhasilan proses panen sangat bergantung pada manajemen tenaga kerja yang efektif, penggunaan alat panen yang tepat, serta kelancaran sistem transportasi yang mendukung distribusi hasil panen (Pahan, 2013). Faktor-faktor seperti organisasi panen, kondisi areal perkebunan, serta sistem kompensasi tenaga kerja juga turut berperan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses panen (Lubis, 2008).

Upaya memastikan kelancaran proses panen, perusahaan perlu melakukan pengadaan tenaga kerja yang kompeten. Seleksi tenaga kerja biasanya dilakukan melalui perekrutan eksternal dengan mempertimbangkan kapasitas dan kebutuhan operasional perusahaan.

Simamora 2004 dalam (Lilistian, 2022) menyatakan bahwa seleksi tenaga kerja merupakan tahapan penting dalam perekrutan yang bertujuan untuk memilih individu yang paling sesuai dengan kriteria dan tuntutan pekerjaan yang ada. Selain itu, pengelolaan tenaga kerja panen juga mempertimbangkan perhitungan hasil panen serta kondisi ancak dan rotasi panen yang diterapkan oleh perusahaan. Ancak panen merupakan luasan areal yang menjadi tanggung jawab seorang pemanen, yang pembagiannya didasarkan pada faktor kerapatan buah, topografi, dan tinggi tanaman. Sementara itu, rotasi panen merujuk pada interval waktu antara satu panen dengan panen berikutnya dalam satu areal kerja, di mana rotasi yang ideal adalah tujuh hari (PPKS, 2003). Pengelolaan rotasi panen yang tepat berkontribusi terhadap peningkatan mutu buah serta mengurangi risiko kerugian akibat buah yang terlalu matang, busuk, atau tidak terkumpul secara optimal (Sarimanah, 2008).

Selain aspek teknis dalam kegiatan panen, tenaga kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan kualitas dan kuantitas hasil panen. Kesalahan yang dilakukan oleh tenaga kerja, seperti pemanenan buah mentah, tidak mengumpulkan brondolan secara menyeluruh, atau meninggalkan tandan buah segar di lokasi panen, dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas produksi kelapa sawit (Lubis, 1992). Oleh karena itu, dibutuhkan sistem manajemen tenaga kerja panen yang efektif untuk memastikan proses panen berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, tenaga kerja panen merupakan bagian dari sistem pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, serta pemberian kompensasi dan evaluasi kinerja (Hasibuan, 2017). Manajemen tenaga kerja panen yang optimal harus mampu menciptakan sinergi antara pekerja, sistem transportasi hasil panen, serta proses pengolahan di pabrik. Hubungan kerja yang harmonis di antara ketiga aspek tersebut akan mendukung peningkatan produktivitas, efisiensi, serta keberlanjutan industri kelapa sawit.

PT Mega Nusa Inti Sawit, yang berlokasi di Kecamatan Seberida, Kabupaten Indragiri, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada optimalisasi produksi, PT Mega Nusa Inti Sawit menerapkan sistem pengelolaan tenaga kerja panen untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam proses produksi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen tenaga kerja panen di PT Mega Nusa Inti Sawit, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi tenaga kerja panen, serta memberikan rekomendasi dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil panen.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana manajemen tenaga kerja panen di PT Mega Nusa Inti Sawit?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen di PT Mega Nusa Inti Sawit.

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui manajemen tenaga kerja panen di PT Mega Nusa Inti Sawit.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen di PT Mega Nusa Inti Sawit.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian untuk meningkatkan manajemen tenaga kerja di PT Mega Nusa Inti Sawit.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tahap akhir studi S1 di jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian STIPER Yogyakarta.