

**UPAYA MENGURANGI *TURN OVER* TENAGA PANEN DI
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT MELALUI PERBAIKAN
FASILITAS DAN KETERAMPILAN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

LEONARD AGUSTINUS ADHIGUNA NABABAN
22/23160/TP

FAKULTAS TEKNOLOGI PERTANIAN

INSTITUT PERTANIAN STIPER

YOGYAKARTA

2024

SKRIPSI

**UPAYA MENGURANGI *TURN OVER* TENAGA PANEN DI
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT MELALUI PERBAIKAN
FASILITAS DAN KETERAMPILAN**

Diajukan Kepada Institut Pertanian STIPER Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Dari Persyaratan Guna Memperoleh
Derajat Sarjana Strata 1 Fakultas Teknologi Pertanian



**FAKULTAS TEKNOLOGI PERTANIAN
INSTITUT PERTANIAN STIPER
YOGYAKARTA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

UPAYA MENGURANGI *TURN OVER* TENAGA PANEN DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT MELALUI PERBAIKAN FASILITAS DAN KETERAMPILAN

Disusun Oleh :

LEONARD AGUSTINUS ADHIGUNA NABABAN
22/23160/TP

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 13 Maret 2024

Diajukan Kepada Institut Pertanian Stiper Yogyakarta,

Skripsi Ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh

Derajat Sarjana Strata I (S-1) Pada

Fakultas Teknologi Pertanian

Institut Pertanian Stiper Yogyakarta

Yogyakarta, 15 Maret 2024

Disetujui Oleh,

Dosen Pembimbing I

(Ir. Nuraeni Dwi Dharmawati, MP)

Dosen Pembimbing II

(Rengga Arnalis Renjani, S.TP, M.Si)

Mengetahui,

Dean Fakultas Teknologi Pertanian



(Dr. Ngatiran, SP, MP)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang maha kasih, karena atas berkat, kasih karunia dan kuasa-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul “Meningkatkan kebetahan & Keterampilan tenaga Panen baru menjadi *Skill* di Perkebunan Kelapa Sawit.

Penulisan Skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknologi Pertanian di Fakultas Teknologi Pertanian Instiper Yogyakarta Tahun 2022/2023. Penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak selama penelitian ini dilaksanakan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan, yaitu kepada:

1. Orang tua Penulis, Bapak Mulia Nababan, M.Pd dan Ibu Meri Manalu, S.Pd.
2. Istri Tercinta Yohana Novita Br. Pangaribuan, A.Md yang sudah sabar dan memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan Pendidikan ini semoga Tuhan selalu memberkati keluarga kita.
3. Ibu Ir. Nuraeni Dwi Dharmawati, MP selaku dosen pembimbing I yang telah berkenan menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing Penulis hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Rengga Arnalis Renjani, S.TP, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dukungan, masukan, arahan, dan saran dalam penulisan skripsi hingga skripsi ini selesai.
5. Rekan-rekan kerja di PT. Buana Hijau Abadi khususnya Estate Utara yang selalu memberikan dukungan dan masukan dalam penyelesaian pembuatan skripsi ini.

6. Teman-teman AMT 2022 dan orang-orang yang Penulis sayangi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik meskipun tak sempurna.

Penulis memohon kepada pembaca agar memberikan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi semua.

Yogyakarta, Desember 2023

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	1
DAFTAR GAMBAR	2
BAB I	5
PENDAHULUAN	5
1.1 Latar Belakang	5
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kebetahan	9
2.2 Tenaga Panen Kelapa sawit.....	10
2.3 <i>Skill</i> atau Kemampuan.....	14
BAB III	16
METODE PENELITIAN	16
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	16
3.2 Alat dan Bahan Penelitian	16
3.3 Pelaksanaan Penelitian.....	16
3.5 Parameter Data Yang Diamati dan Diukur.....	17
BAB IV	18
HASIL DAN PEMBAHASAN	18
4.1 Kebutuhan Tenaga Pemanen.....	18
4.2 Faktor Penyebab Terjadinya Turnover	19
4.3 Upaya-upaya Perbaikan Fasilitas dan Layanan	21
4.4 Peningkatan <i>Skill</i> karyawan	29
BAB V	34
5.1 Kesimpulan	34
5.2 SARAN	35

DAFTAR PUSTAKA 36

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Kebutuhan dan ketersediaan tenaga panen	18
Tabel 4.2 Hasil kuisioner Karyawan	20
Tabel 4.3 Kebutuhan Mobil untuk Antar jemput karyawan	22
Tabel 4.4 Monitoring kebutuhan mesin pompa air dan status perbaikan ketersediaan air	26
Tabel 4.5 Monitoring perbaikan perumahan	28
Tabel 4.6 Data Karyawan keluar masuk kategori <i>skill</i> dan <i>non skill</i>	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Mobil antar jemput karyawan	23
Gambar 4.2 Ketersediaan obat-obatan klinik.....	24
Gambar 4.3 Pengobatan dilakukan pada karyawan	25
Gambar 4.4 Perbaikan kondisi air ke perumahan	27
Gambar 4.5 Kondisi Perumahan sebelum perbaikan	29
Gambar 4.6 Kondisi Perumahan setelah perbaikan	29
Gambar 4.7 Apel Pagi untuk karyawan baru yang <i>non skill</i>	31
Gambar 4.8 Pelatihan panen dilapangan untuk karyawan baru	32
Gambar 4.9 Evaluasi hasil pelatihan pemanen baru setiap minggu.....	33
Gambar 4.10 Turn over karyawan panen tahun 2022 VS 2023.....	33

ABSTRAK

Sektor perkebunan Kelapa sawit saat ini merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia, industri kelapa sawit di Indonesia telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 16 juta tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini bertujuan untuk menghitung jumlah kebutuhan tenaga panen di kebun agar rotasi panen dapat berjalan dengan tepat waktu, Upaya perbaikan fasilitas untuk meningkatkan kebetahan sehingga akan mengurangi *turn over* karyawan dan mengkaji upaya peningkatan keterampilan pemanen agar skill tenaga kerja pemanen yang baru meningkat sehingga output akan mengalami kenaikan perlunya mengetahui gambaran dan pengaruh standar fasilitas yang harus disediakan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi kebetahan Tenaga kerja baru di suatu Perkebunan Kelapa Sawit sehingga *Skill* pekerja yang awalnya belum tahu cara memanen kelapa sawit dapat menjadi mahir seiring berjalannya waktu. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari Bulan Januari sampai dengan Agustus 2023. Penelitian ini menggunakan metode sensus, survey dan quisioner kepada 36 karyawan baru yang berasal dari daerah NTT dan Pulau Jawa. Sehubungan dengan bertambah nya tenaga kerja yang memiliki *Skill* tentu nantinya akan berbanding lurus dengan pencapaian Produktivitas kelapa sawit tersebut. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Tindakan social yang dikemukakan oleh Max Weber. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Pemilihan informan melalui Teknik purposive sampling, informan dalam penelitian ini adalah 36 orang. Jenis data primer yang di dapat berupa data kuisisioner yang diperoleh dari responden yaitu karyawan baru dan jenis data sekunder berupa data karyawan, jumlah karyawan serta upah karyawan.

Kata kunci : Kebetahan, Tenaga kerja baru & *Skill*.

ABSTRACT

The oil palm plantation sector is currently one of the plantation commodities that has a strategic role in Indonesia's economic development. As the largest palm oil producer in the world, the palm oil industry in Indonesia has provided employment for 16 million workers, both directly and indirectly. This research aims to calculate the number of harvest workers needed in the plantation so that harvest rotation can run on time, improve facilities to increase durability so that it will reduce employee turn over and examine efforts to improve harvester skill so that the skills of new harvesting workers increase so that output will increase. There is an increase in the need to know the description and influence of the standard of facilities that must be provided by the company because it will affect the survival of new workers in an oil palm plantation so that the skill of workers who initially do not know how to harvest oil palm can become proficient over time. This research was carried out from January to August 2023. This research used census, survey questionnaire methods for 36 new employees from the NTT and Java Island areas. In connection with the increase in workers who have skills, this will of course be directly proportional to the achievement of palm oil productivity. The theory used in this research is the social action theory put forward by Max Weber. This research uses a qualitative approach with descriptive research type. Informants were selected using purposive sampling technique, the informants in this study were 36 people. The type primary data that can be obtained is questionnaire data obtained from respondents, namely new employees and the type of secondary data is employee data, number of employees and employee wages.

Keywords : New workforce, resilience & Skills.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia, industri kelapa sawit telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 16 juta tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Panen merupakan titik awal dari produksi dan berkaitan dengan teknis budidaya. Keberhasilan panen tergantung pada kegiatan budidaya serta ketersediaan sarana untuk kegiatan pemanenan. Cara panen mempengaruhi kuantitas dan kualitas produksi. Menurut Pahan (2006), selama kegiatan panen dan pengangkutan tandan, asam lemak bebas (ALB) dapat meningkat dengan cepat dengan adanya luka-luka pada buah karena benturan mekanis yang dapat mempercepat proses hidrolisis serta meningkatkan proses oksidasi. Proses pemanenan kelapa sawit meliputi pekerjaan memotong tandan buah segar (TBS), memungut brondolan, dan mengangkut dari kebun ke tempat pengumpulan hasil (TPH) serta ke pabrik. TBS yang dipanen diangkut ke pabrik kelapa sawit (PKS) dengan menggunakan beberapa alternatif seperti truk, lori, dan traktor. TBS dan brondolan dikirim ke PKS maksimum dalam kurun waktu 24 jam setelah panen (Erningpraja dan siahaan, 2005).

Menurut Afifudin (2007) pembangunan subsektor kelapa sawit merupakan penyedia lapangan kerja yang cukup besar dan sebagai sumber pendapatan petani. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas yang memiliki andil besar dalam

menghasilkan pendapatan asli daerah, produk domestik bruto dan kesejahteraan masyarakat. Menurut Sriyoto dkk (2008) umur pemanen kelapa sawit akan mempengaruhi aktivitas pemanenan. Saat ini, belum terdapat pengelolaan pemanen kelapa sawit berdasarkan umur pekerja panen (Santosa dan Andreas, 2014).

Topografi lahan kebun kelapa sawit terdiri dari berbagai jenis, yaitu datar, miring dan sangat miring. Semakin tidak datarnya lahan maka semakin sulit kegiatan pemanenannya. Untuk areal berbukit pada umumnya kondisi medan kebun lebih berat bagi pemanen untuk melakukan pergerakan karena kondisi tanah yang labil dan adanya tanjakan dan turunan. Pemanen harus menyesuaikan cara kerja pemanenan sesuai dengan kondisi topografi lahan pemanenan.

Tingkat kesulitan areal (topografi) sangat mempengaruhi tingkat losses produksi. Menurut Mentari dkk (2012) cara kerja panen antara tanaman kelapa sawit yang berbeda ketinggian memiliki tingkat kesulitan yang berbeda dalam pengerjaannya. Pemanenan dengan tinggi 2-5 meter cenderung lebih mudah dan menggunakan peralatan tidak seberat peralatan untuk pemanenan dengan tinggi pohon lebih dari 5 meter. Kesulitan-kesulitan dalam kegiatan panen kelapa sawit seperti pohon kelapa sawit yang cukup tinggi dan lahan yang tidak datar dapat menyebabkan kelelahan kerja yang dialami pemanen.

Kebutuhan tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit dipengaruhi oleh luas kebun, jenis pekerjaan, topografi dan iklim, teknologi, komposisi/umur tanaman. Untuk itu pengelolaan tenaga kerja harus memperhatikan fungsi-fungsi manajemen

yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan tenaga kerja penting untuk dilakukan dalam menjamin terlaksananya pekerjaan dengan baik.

Sehubungan dengan semakin luasnya penambahan luas areal lahan perkebunan kelapa sawit dan umur tanaman yang sudah masuk ke dalam kategori tanaman menghasilkan sudah semakin luas, maka dari itu kebutuhan tenaga panen di suatu perkebunan juga semakin meningkat, persaingan perusahaan baik negeri ataupun swasta untuk mendapatkan tenaga panen cukuplah ketat untuk meningkatkan produktivitas panen, masing-masing perusahaan menawarkan kelebihan baik secara kompensasi atau penghasilan dan fasilitas-fasilitas yang menarik baik untuk calon karyawan dan keluarga karyawan agar betah ataupun bertahan.

Menyikapi kebutuhan tenaga panen tersebut, perusahaan harus mencari peluang-peluang untuk melakukan rekrut tenaga pemanen baik dari lokal seputarn kebun ataupun dari luar daerah baik yang sudah memiliki *skill* ataupun *non skill* agar ketersediaan tenaga panen tetap terjaga dan panen tanda buah segar dapat dilakukan sesuai dengan rotasi.

Disamping itu juga kurang memadai nya peralatan kerja dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dapat menimbulkan ketidak betahannya pemanen sehingga pemanen tersebut cenderung bertahan dalam jangka waktu yang pendek.

Berdasarkan uraian tersebut maka diperlukan suatu kajian tentang upaya upaya yang harus dilakukan agar tenaga kerja pemanen bertahan bekerja di suatu

perusahaan perkebunan kelapa sawit dalam waktu yang lama atau betah, melalui penyediaan berbagai fasilitas dan pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan (skill) pemanen, yang diharapkan dapat mengurangi *turn over* tenaga kerja pemanen.

1.2 Rumusan Masalah

1. Berapa jumlah kebutuhan tenaga panen yang diperlukan pada perusahaan perkebunan kelapa sawit.
2. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan menjadi faktor untuk meningkatkan kebetahan tenaga kerja.
3. Perlunya pembelajaran keterampilan tenaga kerja panen baru yang belum memiliki pengalaman/*non skill* menjadi terampil/*skill*.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menghitung jumlah kebutuhan Tenaga Panen di kebun agar rotasi Panen dapat berjalan dengan tepat waktu.
2. Upaya Perbaikan fasilitas untuk meningkatkan kebetahan sehingga mengurangi *turn over* karyawan.
3. Mengkaji Upaya peningkatan Keterampilan pemanen agar *Skill* tenaga kerja pemanen yang baru meningkat sehingga output mengalami kenaikan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk mencari point-point yang harus ditingkatkan oleh perusahaan agar tenaga pemanen yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan tetap terpenuhi dengan cara perbaikan fasilitas yang ada dan pemenuhan fasilitas yang belum ada yang sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kebetahan

a. Pengertian betah

Kebetahan didefinisikan sebagai kondisi psikologis dimana manusia merasa nyaman dan puas pada suatu tempat sehingga senang untuk tinggal berlama-lama pada tempat itu (Rachman & Kusuma, 2014). Kebetahan juga didefinisikan menjadi beberapa pengertian, (1) Keadaan nyaman dan senang sehingga ingin berlama-lama tinggal di suatu tempat, (2) Kondisi manusia merasa tenang, santai dan bebas tanpa beban sehingga tahan berada di suatu tempat, (3) Kondisi dimana kebutuhan manusia terpenuhi saat di suatu tempat dan adanya ikatan psikologis terhadap tempat, (4) Kondisi psikologis dimana manusia merasa nyaman dan puas sehingga senang untuk berlama-lama di suatu tempat

Kebetahan yakni perbuatan sebagai pencerminan dari kondisi psikologis penghuni, karena sudah merasa senang di suatu tempat yang dicerminkan melalui lama tinggal, rencana penghunian, dan kepuasan penghunian. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kebetahan seseorang di suatu tempat merupakan suatu kondisi psikologis seseorang karena merasa nyaman, senang, dan puas dengan segala suasana dan fasilitas yang ada sehingga seorang tanpa sadar telah menghabiskan waktunya lama di tempat tersebut (Farasa, N dan Kusuma, H.E, 2015).

b. Sebab-sebab kebetahan

Berdasarkan pengertian betah diatas , ada beberapa sebab yang menjadikan seseorang merasakan betah ketika berada atau tinggal disuatu tempat diantaranya :

- Kenyamanan
- Ketenangan
- Adanya dorongan dari seseorang (teman, sahabat atau keluarga).
- Sebagai suatu kewajiban (tidak memiliki pilihan selain tempat tersebut).

c. Bentuk-bentuk kebetahan

Berdasarkan sebab-sebab diatas, ada beberapa bentuk betah atau kebetahan yang diperlihatkan seseorang ketika dirinya telah merasakan kebetahan. Terkhusus didalam penelitian ini para tenaga kerja panen di perkebunan kelapa sawit

- Pekerja semangat dalam bekerja tidak malas-malasan
- Penghasilan yang meningkat setiap bulannya
- Bertahan di tempat tersebut selama lebih dari 6 bulan.
- Tersedianya fasilitas perumahan, air bersih, kesehatan dan sekolah di sekitar perusahaan.
- Kondisi jaringan/sinyal yang lancar untuk berkomunikasi.

2.2 Tenaga Panen Kelapa sawit

Pemanenan adalah pemotongan tandan buah segar dari pohon hingga pengangkutan ke pabrik (Pusat Penelitian Kelapa Sawit, 2006). Kegiatan panen ini

membutuhkan Teknik khusus untuk mendapatkan hasil yang berkualitas. Hasil panen dari kelapa sawit adalah buah kelapa sawit yang berupa tanda buah segar (TBS).

Dalam pelaksanaan panen, ada beberapa kriteria yang harus diperhatikan untuk memperoleh produksi yang baik dengan rendemen minyak yang tinggi. Kualitas minyak sangat dipengaruhi oleh cara pemanenan, oleh karena itu, kriteria panen yang meliputi persiapan panen, matang panen, cara dan alat panen, rotasi dan sistem panen, serta mutu panen harus diperhatikan.

Selain itu, keberhasilan panen dan produksi tergantung pada bahan tanam yang digunakan, pemanen dengan kapasitas kerjanya, peralatan yang digunakan untuk panen, kelancaran transportasi serta alat pendukung lainnya seperti organisasi panen yang baik, keadaan areal, insentif yang disediakan, dan lain-lain (Lubis, 2008).

Masalah yang selalu dihadapi di perkebunan kelapa sawit adalah kehilangan hasil produksi selama proses pemanenan. Menurut Miranda (2009) kehilangan produksi adalah salah satu hal yang harus dihindari dalam mencapai kuantitas dan kualitas produksi yang optimal. Produksi yang optimal hanya dapat dicapai apabila *losses* (kehilangan) produksi minimal. Dengan demikian pengertian menaikkan produksi adalah memperkecil *losses* produksi. Sumber *losses* produksi dilapangan yaitu : 1) Buah mentah yang terpanen, 2) Buah masak tinggal di pohon (tidak dipanen), 3) Brondolan tidak dikutip, 4) Brondolan di tangkai Panjang.

Perhitungan kebutuhan untuk tenaga kerja panen di perkebunan kelapa sawit dapat berdasarkan pada luas hancu, menurut Pahan (2008), hancu panen yang diberikan kepada pemanen berdasarkan kemampuan rata-rata pemanen berkisar 1.5 – 4 ha. Output panen dapat dijadikan sebagai dasar hitung untuk kebutuhan pemanen dimana output rata-rata pekerja pemanen di perkebunan kelapa sawit berkisar 1 – 1,5 ton/orang.

Tenaga kerja panen merupakan salah satu faktor produksi yang penting pada subsektor perkebunan kelapa sawit disamping faktor produksi tanah, modal, dan manajemen, karena tenaga kerja panen amat menentukan di dalam suatu proses panen. Kegiatan panen pada prinsipnya tidak akan dapat berjalan dengan semestinya tanpa ada pemanen. Sementara itu, keterbatasan lapangan pekerjaan dan masih rendahnya keterampilan menyebabkan penawaran tenaga kerja di Indonesia relatif tidak terbatas, jika dibandingkan dengan faktor produksi lainnya (Yuliarso, 1998).

Produktivitas merupakan faktor utama efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan panen merupakan faktor penting dalam perkebunan kelapa sawit, mengetahui peranan produktivitas tenaga kerja terhadap produksi TBS sangat penting hal ini didasari bahwa tenaga kerja panen merupakan salah satu unsur penentu produksi dalam perkebunan kelapa sawit. (Gus Mariadi, Rusdi Faizin 2022).

Untuk mencapai produksi yang tinggi tentunya peranan tenaga kerja panen dalam suatu perusahaan menjadi faktor yang sangat mendukung dalam

meningkatkan produktivitas. Dengan meningkatkan produktivitas maka akan terjadi peningkatan langsung pada standar hidup (Setiawati, 2007). Produktivitas tenaga kerja panen berkaitan erat dengan kuantitas produksi yang akan dihasilkan. Dengan kata lain, apabila produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja panen tinggi maka akan menghasilkan produksi yang tinggi pula (Sinungan, 1992; Mardiana, 2001; dan Daniar, 2006). Selanjutnya diterangkan bahwa rendahnya produktivitas dalam suatu perusahaan disebabkan oleh dua faktor, yakni (1) karena kemampuan tenaga kerja yang rendah dan (2) karena perusahaan tidak mempunyai sistem motivasi yang baik bagi produktivitas karyawan.

Biaya tenaga kerja yang terus meningkat dan kebutuhan peningkatan produktivitas agar pekebun tetap kompetitif menjadi beberapa faktor penggunaan pola mekanisasi, sementara di Indonesia, kekurangan tenaga kerja menjadi salah satu hambatan besar dan ini diperburuk dengan tingginya pergantian tenaga pekerja. Sehingga perekrutan tenaga kerja menjadi cukup mahal dan berulang oleh pemilik kebun. Produktivitas pun dapat menjadi kutukan dalam Sebagian besar contoh dan tingkat pendapatan pekerja memiliki pengaruh yang membuat bekerja di perkebunan tidak menarik bagi mereka yang harus melakukan perjalanan jauh dan berlokasi di pelosok hanya untuk mencari nafkah di perkebunan kelapa sawit. Para pekerja pemanen kebun kelapa sawit secara berangsur-angsur beralih ke pekerjaan yang lokasinya di perkotaan seiring pesatnya pertumbuhan ekonomi negara. Sebab itu penting bagi pekebun untuk melakukan kegiatan yang dibutuhkan untuk memperbaiki lahan sehingga rasio manusia dengan mekanisasi yang juga akan

memberikan potensi penghasilan yang lebih baik bagi pekerja (Vijaya K Menon, 2018).

2.3 Skill atau Kemampuan

a. Defenisi Skill

Skill adalah kemampuan seorang dalam menerjemahkan dan menganalisa suatu ilmu lalu mengaplikasikannya dalam sebuah praktek sehingga bisa mencapai hasil kerja yang aporisma (Bakri, 2022).

Pengertian dari Iverson, *Skill* berarti kemampuan buat melakukan pekerjaan secara sempurna dan paktis. Sedangkan Gordon mengartikannya menjadi kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

Kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu, kemampuan ini bisa didapatkan oleh seseorang secara manual atau pelatihan , pengalaman, maupun kebiasaan.

b. Jenis-jenis Skill

- *Soft Skill*

Soft Skill adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, baik secara individu maupun kelompok. Beberapa contoh *soft Skill*, meliputi komunikasi, kepemimpinan, empati, integritas, semangat berkembang, kemampuan adaptasi.

- *Hard Skill*

Hard Skill adalah kemampuan yang bersifat teknis dan bisa dipelajari serta ditingkatkan seiring berjalannya waktu. *Hard Skill* meliputi kemampuan menulis, menggambar, *public speaking* dan analisis.

- *Upskilling*

Upskilling adalah proses mempelajari atau meningkatkan kemampuan dalam bidang yang baru. Umumnya, *upskilling* dilakukan oleh seseorang yang sudah ahli dalam suatu bidang tertentu dan ingin mempelajari bidang lainnya.

- *Reskilling*

Reskilling berbeda dengan *upskilling*, *reskilling* adalah upaya untuk mengganti *skill* yang lama dengan yang baru karena sudah dirasa tidak lagi relevan. *reskilling* biasanya dilakukan oleh seseorang yang ingin melakukan *switch career* dalam pekerjaannya.

- *Transferable Skill*

Transferable Skill adalah kemampuan yang dapat ditransfer dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Sebagai contohnya, *Skill* komunikasi dapat di transfer dengan *public speaking*.

Di tengah- tengah kondisi saat ini sulitnya dalam pencarian tenaga kerja yang terampil dalam pemanenan kelapa sawit, perusahaan perlu mengambil tantangan untuk melatih tenaga kerja baru yang belum pernah sama sekali mengetahui cara panen dan baru bergabung dalam industri kelapa sawit khususnya panen yang diharapkan setelah diberikan keterampilan tentunya akan mahir dan kegiatan panen tetap berlangsung sesuai dengan rotasi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari – Agustus 2023. Penelitian dilaksanakan di PT Buana Hijau Abadi Estate Utara, Desa Pampang Dua, Kec. Ketungau Hilir, Kab.Sintang, Prov. Kalimantan Barat.

3.2 Alat dan Bahan Penelitian

3.2.1 Lembar Kuisisioner

Form yang didalamnya terdapat indikator tentang kebutuhan-kebutuhan mendasar yang nantinya akan diberikan nilai tingkat kebutuhan yang paling penting oleh Tenaga kerja yang baru.

3.2.2 Buku Monitoring

Untuk memonitor progress sejauh mana perbaikan kebutuhan karyawan sudah dijadwalkan dan dilakukan agar dapat dilakukan evaluasi setiap minggunya.

3.3 Pelaksanaan Penelitian

3.3.1 Mengumpulkan data-data jumlah tenaga pemanen yang keluar masuk.

Lokasi pengumpulan data-data tenaga kerja PT Buana Hijau Abadi kebun utara ialah di ruangan kantor bagian personalia.

3.3.2 Mengumpulkan kuisisioner dari tenaga kerja baru.

Menggali informasi terkait fasilitas yang dibutuhkan tenaga kerja serta peningkatan keterampilan melalui penyebaran Kuisisioner, dengan responden tenaga kerja pemanen baru yang bertahan sampai sebulan.

3.3.3 Mengumpulkan payroll tenaga kerja.

Untuk mendapatkan data penghasilan yang paling tinggi dan rendah antar pekerja sehingga bisa dapat dikategorikan atau dikelompokan tenaga yang perlu dilakukan pelatihan untuk peningkatan *Skill*.

3.5 Parameter Data Yang Diamati dan Diukur

Data yang diambil untuk penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dengan penggalian dan pengukuran data secara langsung dilapangan, sedang data sekunder dihimpun dari rekaman data yang telah dikumpulkan oleh Perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

A. Parameter Data Primer

- Jumlah Tenaga kerja pemanen.
- Umur Tenaga kerja pemanen.
- Lama bekerja.
- Persepsi dan harapan tenaga kerja terhadap fasilitas agar betah kerja.
- Keterampilan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja baru.

B. Parameter Data Sekunder

- Jumlah tenaga kerja pemanen yang keluar dan masuk (*turn over*).
- Penghasilan (*payroll*) tenaga kerja pemanen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kebutuhan Tenaga Pemanen

Ketersediaan tenaga pemanen merupakan faktor yang sangat penting apabila tanaman kelapa sawit sudah masuk ke dalam kategori sebagai tanaman menghasilkan. Kebun Estate Utara memiliki luasan seluas 5.498 Ha yang terbagi menjadi 10 Afdeling, 6 Afd inti dan 4 Afd plasma yang pengelolannya masih dalam satu payung yang dikelola oleh perkebunan inti, seluruh luasan 5,498 Ha sudah masuk kedalam kategori sebagai tanaman menghasilkan.

Pada Tabel 4.1 disajikan rincian luas masing-masing blok dan kebutuhan tenaga pemanen di Estate Utara untuk kegiatan panen dilakukan sebanyak 3 rotasi dalam waktu 1 bulan, ketersediaan tenaga Pemanen yang ada Per bulan Januari 2023.

Tabel 4.1 Kebutuhan & Ketersediaan Tenaga Panen

Afd	Luas Blok Panen	Ha Panen	Out Put Ha/Hk	Kebutuhan TK Panen	Tenaga Panen Tersedia Per Jan 23	Kekurangan	Kekurangan (%)
1	700	88	2,7	32	18	14	44%
2	406	51	2,7	19	17	2	11%
3	647	81	2,7	30	14	16	53%
4	516	65	2,7	24	14	10	42%
5	433	54	2,7	20	13	7	35%
6	631	79	2,7	29	12	17	59%
7	579	72	2,7	27	26	1	4%
8	618	77	2,7	29	24	5	17%
9	400	50	2,7	18	12	6	33%
10	568	71	2,7	26	12	14	54%
BHA2U Total	5.498	687		254	162	92	36%

Dari data tabel Estate Utara masih mengalami kekurangan tenaga pemanen sebanyak 92 orang dari kebutuhan tenaga panen yang seharusnya 254 orang, diketahui bahwa *turn over* tenaga panen sangat tinggi hingga mencapai angka 36

% dari jumlah tenaga pemanen yang ada di bulan tersebut. Keluarnya pemanen ini secara tidak langsung menyebabkan turunnya produksi kebun dikarenakan tidak tercapainya rotasi panen dilapangan yang disebabkan kekurangan tenaga kerja panen.

Kekurangan tenaga kerja panen yang paling banyak terdapat di Afdeling 6 sebanyak 17 orang (59%) dari kebutuhan tenaga panen yang seharusnya dimiliki 29 orang, sedangkan kekurangan tenaga panen yang paling sedikit yaitu di afdeling 7 yaitu hanya 1 (4%) orang dari kebutuhan 27 orang tenaga kerja tentunya hal ini sangat berpengaruh terhadap rotasi panen yang ada di afdeling 6 sehingga produksi yang ada di afdeling tersebut tidak tercapai sesuai dengan potensi tanaman.

4.2 Faktor Penyebab Terjadinya Turnover

Faktor penyebab terjadinya *turnover* merupakan suatu istilah yang mengacu pada tingkat perubahan atau rotasi pekerja dalam suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan berapa banyak pemanen yang meninggalkan perusahaan dalam waktu tertentu dan digantikan oleh pekerja baru.

Untuk menganalisa dan mengatasi *turn over* yang terjadi ini dilakukan penggalan data melalui penyebaran kuisisioner terhadap 36 orang pekerja baru yang direkrut yang sudah tinggal selama 1 bulan yang tersebar di 10 afdeling Estate Utara, untuk mengetahui hal-hal yang perlu dilakukan perbaikan agar para karyawan semakin betah dan keluar masuknya karyawan dapat teratasi

Kuisisioner berupa daftar pertanyaan diberikan untuk memberikan penilaian fasilitas yang dapat meningkatkan kebetahan, daftar pertanyaan yang diberikan meliputi infrastruktur, persiapan kerja, kebijakan perusahaan, kompensasi (upah),

dan lingkungan kerja. Karyawan memberikan penilaian terhadap fasilitas yang ada saat ini dengan memilih nilai 0 sd 10. Dari hasil penilaian selanjutnya dikelompokkan dan diprosentasi berdasarkan kategori berikut :

Skore 0 - 5 : kategori kurang

Skore 6 - 7 : kategori cukup

Skore 8 – 10 : kategori baik

Rekap hasil jawaban dari kuisisioner yang sudah diprosentase disajikan pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Hasil Kuisisioner Karyawan

NO	PERTANYAAN	Skor										TOTAL	
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10
Infrastruktur													
1	1 Perumahan yang ditempati	3	3	1	2	5	2	5	7	4	1	3	36
	2 Fasilitas air tersedia dan mengalir	17	1			1	6	8	3				36
	3 Fasilitas penerangan	3		5	3	1	1	2	2	1	1	17	36
Persiapan Kerja													
2	1 Alat kerja disediakan oleh perusahaan					1	1	4	9	4	5	12	36
	2 Tersedianya Angkutan antar jemput karyawan (AJK)	23			6	3	2		1			1	36
Kebijakan Perusahaan													
3	1 Penempatan kerja saya sesuai dengan keterampilan dan harapan saya	1	1	1	5	3	9	2	4	8	1	1	36
	2 Target kerja saya tidak menemui kesulitan dalam mencapainya	2	1	1	2	4	8	11	3	1	1	2	36
Kompensasi													
4	1 Gaji/penghasilan yang saya terima mencukupi kebutuhan saya	1	3	3	1	6	3	4	7	8			36
	2 Pelayanan fasilitas kesehatan dilingkungan kerja	18	2	2	1	3	5		1	3	1		36
Lingkungan kerja													
5	1 Supervisor/mandor/Atasan memberikan arahan yang jelas	1	1						4	7	5	18	36
	2 Lingkungan kerja yang nyaman			3	2	3	1	3	3	6	11	4	36
6	Secara umum seberapa puaskah anda bekerja di perusahaan ini			2	3	2	6	7	7	8		1	36
7	Seberapa besar anda akan merekomendasikan rekan-rekan anda untuk bekerja di perusahaan ini			2	1	8	6	2	10	6		1	36
GRAND TOTAL		69	12	20	26	40	50	48	61	56	26	60	468

Berdasarkan tabel 4.2 nilai yang paling rendah yang di berikan oleh karyawan dan perlu menjadi prioritas perbaikan yang pertama terletak pada Transportasi antar jemput karyawan dimana 34 orang pemilih dari 36 orang sampel (94%) yang kedua memilih perbaikan pada fasilitas Kesehatan sebanyak 31 orang pemilih dari 36 orang sampel (86%), yang ketiga memilih perbaikan fasilitas air tersedia dan mengalir 25 orang pemilih dari 36 orang sampel (70%), yang ke empat perbaikan pada fasilitas perumahan karyawan 16 orang pemilih dari 36 orang sampel (44%).

Setelah ke empat point urutan prioritas tersebut tersusun, maka segera dilakukan pembenahan dan perbaikan yang diikuti program untuk memonitor progress perbaikan agar tetap berkesinambungan dan terukur.

4.3 Upaya-upaya Perbaikan Fasilitas dan Layanan

a. Transportasi antar Jemput karyawan

Transportasi adalah perpindahan manusia atau barang dari satu tempat ke tempat yang lainnya dengan menggunakan sebuah kendaraan yang digerakkan manusia atau mesin. Transportasi di perkebunan merupakan alat yang sangat penting keberadaannya, transportasi ini selain untuk mengangkut material di pergunakan juga untuk mengantar jemput karyawan dari lokasi perumahan atau tempat tinggal ke lokasi kerja yang tersebar di afdeling tersebut agar karyawan dapat sampai dengan cepat sehingga jam kerja karyawan dapat maksimal dan menghasilkan output pekerjaan yang baik.

Pada kondisi sebelumnya tidak tersedianya angkutan khusus untuk melayani antar jemput karyawan sehingga jam keberangkatan dan pulang karyawan tidak

teratur apabila tidak adanya antar jemput karyawan harus berjalan kaki ke lokasi kerja. Hal ini menyebabkan karyawan kelelahan sebelum dan sesudah bekerja sehingga sangat berpengaruh pada hasil pekerja.

Pada Tabel 4.3 disajikan pengelompokan berdasarkan kedekatan lokasi afdeling beserta jumlah karyawan dan kebutuhan alat transportasi antar jemput karyawan.

Tabel 4.3 Kebutuhan mobil untuk Antar jemput karyawan

AFD	Jumlah Orang diangkut	Kebutuhan & Alokasi Unit
1	14	1
7	3	
2	16	1
3	6	
4	9	1
8	10	
5	21	1
6	14	
9	17	1
10	15	
Kebutuhan	125	5

Pengelompokan afdeling untuk pelayanan transportasi dibagi berdasarkan jarak dan kedekatan lokasi setiap afdeling, yaitu afdeling 1 dengan afdeling 7 dengan jumlah karyawan 17 orang membutuhkan 1 kendaraan transportasi, afdeling 2 digabung dengan afdeling 3, jumlah karyawan sebanyak 22 orang membutuhkan 1 kendaraan, afdeling 4 digabung dengan afdeling 8, dengan jumlah karyawan 19 membutuhkan 1 kendaraan, afdeling 5 dengan afdeling 6 dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang membutuhkan satu kendaraan dan afdeling 9 digabung dengan afdeling 10, jumlah karyawan 32 orang membutuhkan 1 kendaraan. Jadi setelah

dihitung jumlah fasilitas kendaraan untuk transportasi karyawan pemanen berjumlah total 25 orang dibutuhkan 5 unit kendaraan.

Untuk memenuhi kebutuhan kendaraan transportasi karyawan perlu disediakan 5 unit mobil dump truk untuk digunakan sebagai antar jemput karyawan, dengan pembagian setiap 2 afdeling disediakan 1 unit mobil untuk antar jemput dengan mempertimbangkan lokasi kerja dan tempat tinggal karyawan yang berdekatan sehingga dapat digunakan secara efektif dan efisien. Kondisi saat ini sudah terealisasinya 5 unit dump truk yang digunakan untuk antar jemput karyawan, hal ini akan membuat semakin disiplin nya jam kerja karyawan dan hasil kerja akan meningkat. Pada Gambar 4.1 contoh kendaran antar jemput karyawan pemanen.



Gambar 4.1. Mobil antar jemput karyawan

2. Fasilitas Kesehatan

Kesehatan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia karena menjadi salah satu penunjang aktivitas manusia. Dengan hidup sehat, setiap orang dapat berperan produktif secara sosial dan ekonomi untuk mencapai tujuan

hidup yang diinginkan, oleh karena itu fasilitas kesehatan masuk kedalam salah satu penilaian karyawan yang harus ada di lokasi kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kebetahan karyawan di karenakan kondisi fasilitas umum milik pemerintah yang jaraknya cukup jauh. Estate Utara memiliki fasilitas bangunan klinik serta tenaga kesehatan 1 bidan dan 1 perawat kondisi sebelumnya, belum ter monitoring dengan baik nya kondisi obat-obatan yang dipakai pada saat tindakan pengobatan sehingga pada saat akan digunakan kembali obat tidak tersedia dan pengobatan tidak dapat dilakukan. Pada Gambar 4.2 dan Gambar 4.3 disajikan ketersediaan obat dan aktivitas pelayanan esehatan kondisi sekarang, setelah perbaikan.



Gambar 4.2 Ketersediaan obat-obatan di klinik



Gambar 4.3 Pengobatan dilakukan kepada karyawan

Perbaikan pertama dilakukan dengan mencatat pengeluaran obat-obatan yang sering digunakan untuk sakit yang diderita oleh karyawan seperti sakit demam, pusing, kulit dan gatal-gatal dan menghitung obat-obatan untuk kebutuhan selama 3 bulan dan melakukan pendataan dengan baik untuk obat yang masuk dan keluar.

Fasilitas kesehatan dan tenaga kesehatan yang dipenuhi oleh perusahaan sangat mendapatkan respon yang baik dari para karyawan karena menumbuhkan rasa aman untuk terjaganya kesehatan diri sendiri dan keluarganya hal ini tentunya akan membuat karyawan tersebut akan merasa aman untuk tinggal dan bekerja di lingkungan perkebunan.

3. Ketersediaan air

Ketersediaan air merupakan salah satu faktor penting yang harus ada di dalam perumahan agar penghuni rumah dapat melakukan aktifitas mencuci, mandi

dan MCK. Inventarisasi dan monitoring kebutuhan mesin pompa air di masing-masing perumahan disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Monitoring kebutuhan mesin pompa air dan Status Perbaikan ketersediaan air

AFD	Tipe Rumah (G2 / G6)	Jumlah Unit	Jumlah Pintu Total	Fasilitas Air	Detail Kebutuhan Pemenuhan Fasilitas Air (Jumlah Unit Dibutuhkan)			Status
					1 unit	Type		
1	G10	3	30	Tidak Tersedia Air	1 unit	Type	Dongfeng Diesel + N100	Done
2	G2	3	30	Tidak Tersedia Air	1 unit	Type	Shimizu PC 503 BIT	Done
3	G10	4	40	Tidak Tersedia Air	1 unit	Type	Dongfeng Diesel + N100	Done
4	G6	2	20	Tersedia Air	-	-	-	
5	G10	3	30	Tidak Tersedia Air	1 unit	Type	Shimizu PC 503 BIT	Done
6	G5	5	30	Tidak Tersedia Air	1 unit	Type	Dongfeng Diesel + N100	Done
7	G10	3	30	Tidak Tersedia Air	2 unit	Type	Shimizu PC 503 BIT	Done
8	G10	2	20	Tidak Tersedia Air	2 unit	Type	Shimizu PC 503 BIT	Done
9	G10	1	10	Tersedia Air	-	-	-	
10	G6	2	20	Tersedia Air	-	-	-	
BHA2U		28	260		9 Unit			

Terdapat 10 lokasi perumahan yang tersebar di masing-masing afdeling di Estate Ttara dengan jumlah sebanyak 260 pintu, pada tabel 4.4 ternyata terdapat 3 afdeling yang ketersediaan air di perumahan karyawan dalam kondisi yang baik, sedangkan 7 afdeling lainnya ketersediaan airnya dalam kondisi belum tersedia. Permasalahannya karena mesin pompa air sudah tersedia tapi kondisinya rusak dan ada beberapa yang belum tersedianya mesin pompa

Berdasarkan pendataan tersebut air selanjutnya mendorong segera pengadaan 3 unit mesin pompa merk Dongfeng Diesel + N 100 dan 6 unit mesin Shimizu PC 503 BIT. Pemilihan mesin pompa air didasarkan dengan jauh atau dekatnya sumber air serta kapasitas sedot air, pemasangan dan instalasi mesin air ini telah selesai dilakukan dan pada kondisi air saat ini sudah mengalir kedalam perumahan karyawan, sehingga untuk kedepannya perlunya di lakukan monitoring pengecekan instalasi dan mesin pompa air agar cepat dilakukan perbaikan apabila

ditemui kendala dilapangan. Pada Gambar 4.4 disajikan gambar perbaikan fasilitas penyediaan air di perumahan karyawan panen.



Gambar 4.4 Perbaikan kondisi air ke perumahan

4. Perbaikan Perumahan

Bangunan dan fasilitas perumahan harus dimiliki oleh badan pemilik usaha perkebunan kelapa sawit di dalam lokasi hal kerja. Hal ini dikarenakan hampir 70 % karyawan yang bekerja di kebun merupakan pendatang yang berasal dari luar daerah atau pulau dan 30 % karyawan berasal dari penduduk sekitar kebun, tentunya dengan kondisi seperti ini perusahaan harus menyediakan sarana perumahan agar kehadiran pekerja setiap harinya dapat mudah termonitor karena tinggal di lingkungan kerja perusahaan.

Estate Utara memiliki 10 lokasi bangunan perumahan yang terdiri dari perumahan dengan jenis G10,G6,G5 dengan jumlah 28 unit dan jumlah pintu sebanyak 260 Unit semi permanen. Perlunya dilakukan rehab perumahan di Estate utara dikarenakan tahun pembuatan rumah yang sudah cukup lama yakni tahun 2012 sehingga ada diberapa bagian perumahan yang sudah rusak dan hal ini sangat menagangu kebutuhan karyawan yang menghuni rumah tersebut sehingga perlu adanya perbaikan atau peremajaan perumahan yang sudah mulai rusak oleh

perusahaan agar karyawan tetap dapat tinggal dan betah di rumah tersebut.

Monitoring dan rencana perbaikan rumah Estate Utara Tabel 4.5

Tabel 4.5 Monitoring perbaikan perumahan

AFD	Tipe Rumah (G5 / G6 / G10)	Jumlah Unit	Jumlah Pintu Total	Program Rehab Barak	Total Sd - Agust 23	Status
1	G10	3	30	1	1	Done
2	G10	3	30	2	2	Done
3	G10	4	40	4	4	Done
4	G6	2	20	2	2	Done
5	G10	3	30	3	3	Done
6	G5	5	30		-	
7	G10	3	30	3	3	Done
8	G10	2	20	2	2	Done
9	G10	1	10		-	
10	G6	2	20	2	2	Done
Total		28	260	19	19	

Dari data tabel ada sebanyak 19 unit bangunan perumahan dari 28 unit yang ada atau sekitar 67 % yang perlu dilakukan rehab, perbaikan ini meliputi pengecatan, perbaikan bangunan yang rapuh dan pada bagian dapur dan kamar mandi. Sampai dengan bulan Agustus 2023 kondisi perumahan sudah seluruhnya dilakukan perbaikan dan dapat digunakan harapan kedepannya karyawan tersebut dapat menjaga dan merawat fasilitas perumahan yang dimiliki oleh perusahaan agar senantiasa dapat dihuni.

Pada Gambar 4.5 dan Gambar 4.6 disajikan kondisi perumahan sebelum dan setelah perbaikan.



Gambar 4.5 Kondisi perumahan sebelum perbaikan



Gambar 4.6 Kondisi perumahan setelah perbaikan

4.4 Peningkatan *Skill* karyawan

Profesi pemanen sebelumnya bukan petani sawit atau tidak ada pengalaman bekerja di perusahaan kelapa sawit menyebabkan kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja baru termasuk kurangnya keahlian atau pengetahuan tentang pemanenan kelapa sawit. Hal ini berakibat pada kualitas panen yang buruk, buah tidak di panen dalam waktu yang tepat dan kerusakan pada pokok kelapa sawit.

Kemampuan atau *Skill* karyawan perlu di asah agar karyawan tersebut mampu bersaing untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Meningkatnya kemampuan karyawan akan berbanding lurus dengan kompensasi yang akan diterima semakin tinggi kemampuan pekerja panen TBS di perkebunan kelapa sawit maka semakin tinggi gaji yang akan di dapat setiap bulannya. Untuk pemenuhan tenaga panen di Estate utara kebun melakukan usaha rekrut karyawan dari luar pulau seperti Flores, Lombok dan pulau Jawa, yang harapan kedepannya tenaga kerja yang baru ini akan betah dan paham dengan budaya kebun maka dari itu diberikan pelatihan bagaimana cara teknis panen kelapa sawit. Perlu nya dilakukan pembuatan data keluar masuk dan *skill* atau *non skill* karyawan yang diterima untuk menjadi evaluasi bagi perusahaan, data keluar masuk karyawan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Data karyawan keluar masuk kategori *Skill & Non skill*

TK	Kategori	Jan-23	Feb-23	Mar-23	Apr-23	Mei-23	Jun-23	Jul-23	Agu-23	Total
In	Skill		3	12	3	9	10	30		67
	Non Skill	6	14	23	1	1	12	48	6	111
	Total	6	17	35	4	10	22	78	6	178
Out	Skill	0	0	0	0	2	8	4	0	14
	Non Skill		6	20	7	4	5	1	1	44
	Total	0	6	20	7	6	13	5	1	58
Balance	Skill	0	3	15	18	25	27	53	53	53
	Non Skill	6	14	17	11	8	15	62	67	67
	Total	6	17	32	29	33	42	115	120	120

Tabel 4.6 memberikan informasi monitoring keluar masuk karyawan dengan kategori memiliki *Skill* atau *Non skill* dari data tersebut 44 orang karyawan yang keluar dikarenakan tidak memiliki keterampilan dalam pekerjaan panen kelapa sawit sedangkan 14 orang yang memiliki *Skill* yang berhenti bekerja. Hal ini tentunya menjadi evaluasi bagi perusahaan untuk bagaimana cara melatih

keterampilan pemanen agar semakin betah di kebun dengan memiliki penghasilan yang baik. Pelatihan diberikan kepada pemanen yang belum memiliki pengalaman dengan menempatkan 1 orang mentor pemanen yang sudah memiliki *Skill* untuk melatih pekerja yang belum memiliki *Skill* selama dalam waktu 1 bulan. Pada Gambar 4.7 disajikan dokumentasi karyawan baru melaksanakan apel pagi.



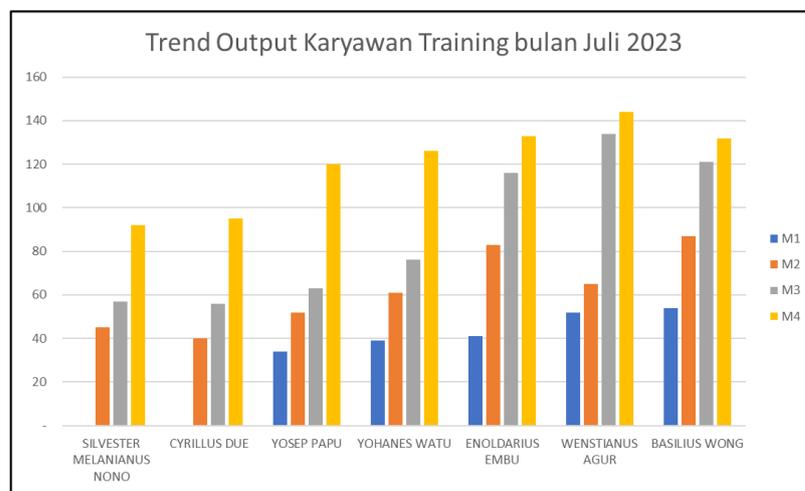
Gambar 4.7 Apel pagi untuk karyawan baru yang *Non skill*

Pelatihan karyawan baru yang belum memiliki keterampilan panen atau *non skill* langsung dimonitor Estate manager agar program pelatihan yang diberikan dapat bermanfaat dan dijalankan sungguh-sungguh dan program pelatihan. Pada kondisi sebelumnya belum termonitornya data karyawan yang sudah memiliki *Skill* atau *non skill* sehingga karyawan yang baru dan tidak memiliki *Skill* cenderung bertahan kurang dari 2 bulan.



Gambar 4.8 Pelatihan panen dilapangan untuk karyawan baru
Evaluasi pelatihan dilakukan setiap minggu agar dapat dijadikan tolak ukur

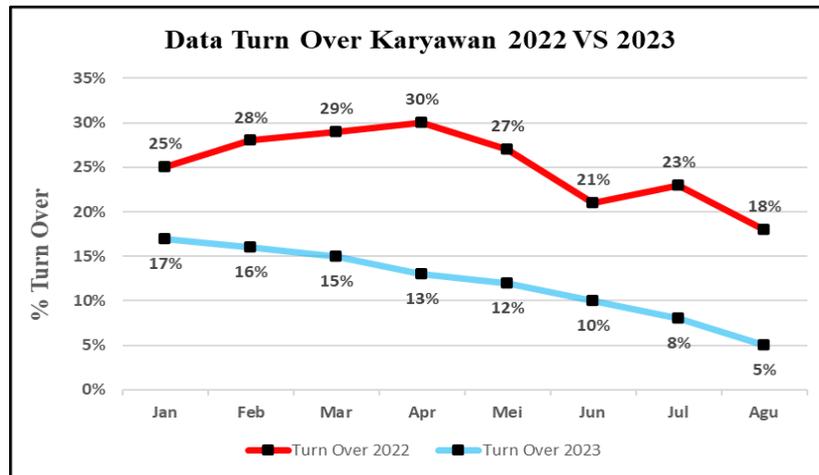
sejauh mana program yang di jalankan ini berhasil sehingga keterampilan karyawan dalam pekerjaan panen meningkat setiap minggunya.



Gambar 4.9 Evaluasi hasil pelatihan pemanen baru setiap minggu

Setelah dilakukan perbaikan fasilitas dan peningkatan *Skill* karyawan yang sudah di jalankan oleh perusahaan perlunya dilakukan evaluasi untuk membandingkan *turn over* dari bulan Januari sampai Agustus tahun 2022 dengan

kondisi sudah dilakukan perbaikan pada bulan Januari sampai Agustus 2023 dengan gambar 4.10,



Gambar 4.10 *Turn over* Karyawan Tahun 2022 VS 2023

Adanya penurunan *turn over* karyawan panen di tahun 2023 dengan rata-rata 12 % dibandingkan tahun 2022 yaitu 25 % hal ini tentunya merupakan manfaat perbaikan-perbaikan yang sudah dilakukan oleh perusahaan dan harapan nya pemanen betah untuk tinggal dan bekerja dalam waktu yang lama di kebun

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemenuhan tenaga panen di Estate utara saat ini sudah di angka 93 % yakni 236 orang dari kebutuhan tenaga kerja panen panen 254 orang, tentunya hal ini akan semakin terkejar nya panen sesuai dengan rotasi atau waktunya sehingga produksi dapat di maksimalkan dilapangan.
2. Perbaikan-perbaikan fasilitas yang sudah dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan prioritas hasil kuisisioner dari karyawan sudah di jalankan dengan baik dan memberikan manfaat kepada karyawan tersebut sehingga turn over karyawan mengalami penurunan di bandingkan tahun 2022 sebesar 25 %.
3. Pelatihan pekerjaan panen yang diberikan kepada karyawan baru yang belum memiliki keterampilan panen sangat memberikan manfaat yang baik dimana adanya peningkatan out put karyawan setiap minggu nya sehingga karyawan semakin hari dapat meningkatkan hasil kerja panen dan mendapatkan penghasilan yang baik setiap bulannya.

5.2 SARAN

Pendekatan kepada karyawan sangat perlu dilakukan oleh pimpinan Perkebunan agar segala informasi baik keluhan kesah karyawan yang positif langsung di dapat dan dijadikan perbaikan secara berkelanjutan sehingga kegiatan teknis agronomi atau pun kegiatan non teknis dapat berjalan sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan.

Perlunya pemberian reward kepada pekerja yang berprestasi agar pekerja tersebut merasa diperhatikan oleh perusahaan dan tentunya akan membakitkan semangat bekerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin, S., K. S. (2007). Analisis Struktur Pasar CPO : Pengaruhnya terhadap pengembangan Ekonomi Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Perencanaan Dan Pengembangan Wilayah*, 2(3), 124–136.
- BPS Indonesia. (2023). *Statistik Kelapa Sawit Indonesia 2022*. Badan Pusat Statistik.
- Farasa, N., & Kusuma. (2015). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebetahan di Kafe: Perbedaan Prefensi Gender dan Motivasi*. Temu Ilmiah Ikatan Peneliti Lingkungan Binaan Indonesia 2015.
- L., E., & D, S. (2005). Penerapan good agriculture practice dan good manufacture dalam meningkatkan mutu dan keamanan pangan minyak kelapa sawit. *Jurnal Penelitian Kelapa Sawit*, 13(3), 109–108.
- Mariadi, G. (2002). *Pengaruh Tenaga Panen Terhadap Produktivitas guna Meningkatkan Produksi Kelapa Sawit di PT Agro Sinergi Nusantara*.
- Mentari, A. K., & Umi, S. (2012). Hubungan Karakteristik Pekerja dan Cara Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pemanen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Usaha Adolina Tahun 2012. *Jurnal Lingkungan Dan Kesehatan Kerja*, 1(2).
- Pahan, I. (2006). *Panduan Lengkap Kelapa Sawit Manajemen Agribisnis dari Hulu hingga Hilir*. Penebar Swadaya.
- PPKS. (2006). *Budidaya Kelapa Sawit*. Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
- Rachman, R. A., & Kusuma, H. E. (2014). Arti Kebetahan dalam Ranah Arsitektur dan Lingkungan-Perilaku. In *Temu Ilmiah IPLBI 2014*. IPLBI.
- Santosa, T. N. B., & W.K, A. (2014). *Pengaruh Umur Pemanen dan kondisi lahan Terhadap Kapasitas Kerja Pemanenan Kelapa Sawit*.