

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sektor kelapa sawit merupakan salah satu industri kunci yang menopang perekonomian Indonesia. Dengan mengekspor produk kelapa sawit ke berbagai negara, Indonesia telah menjadi produsen kelapa sawit terbesar di dunia. Produksi kelapa sawit di Indonesia memainkan peran penting dalam menetapkan harga di pasar global. Hasil produksi minyak kelapa sawit Indonesia menunjukkan kinerja yang baik, di mana pada tahun 2019, produksi CPO mencapai sekitar 47 juta ton. Jumlah ini diproyeksikan akan meningkat menjadi 60 juta ton pada tahun 2045, yang menunjukkan kebutuhan akan tambahan lahan perkebunan (Subiyantoro, 2022).

Gambar 1.1 Luasan Areal Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia



Sumber data : Ditjenbun, 2022

Salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terkemuka Sinar Mas Agribusiness and Food yang beroperasi di bawah Golden Agri-Resources (GAR) dengan total luas areal tanam di Indonesia mencapai lebih dari 536,572 hektar (termasuk kebun milik petani plasma) per 30 September 2022. Sinar Mas Agribusiness and Food memiliki beberapa anak perusahaan, salah satu bagian dari grup yaitu Perseroan Terbatas SMART Terbuka yang tercatat di Bursa Efek Indonesia pada 1992.

Tabel 1.2 Profil Kebun Perseroan Terbatas SMART Terbuka per Desember 2022

Areal Tertanam (Per Desember 2022)*	536.572 Ha
Hasil Produk Sawit (CPO dan PK)	
2021	739.000 ton
2022	760.000 ton

Sumber : Kantor Region PT. Smart Bangka Belitung

Sinar Mas Agribusiness and Food berfokus pada produksi minyak kelapa sawit berkelanjutan. Salah satu anak perusahaan PT. Smart Terbuka yakni PT. Bumi Permai Lestari, Bukit Mas Estate yang berada di Desa Terentang Kecamatan Kelapa, Kabupaten Bangka Barat, Provinsi Bangka Belitung yang akan menjadi objek penelitian ini. Di Indonesia, kegiatan utamanya meliputi budidaya dan pemanenan pohon kelapa sawit; pengolahan tandan buah segar menjadi minyak sawit mentah (CPO) dan inti sawit; penyulingan CPO menjadi produk dengan nilai tambah seperti minyak goreng, margarin, shortening dan biodiesel; serta perdagangan produk kelapa sawit ke seluruh dunia.

Manajemen PT SMART Tbk memperhatikan tidak hanya jumlah produksi, tetapi juga kualitasnya. Standar kematangan TBS (Tandan Buah Segar) bervariasi di setiap perusahaan di Indonesia, seperti minimum 1, 2, 5, atau 10 butir berondolan per kilogram tandan di piringan, dan lain-lain. Perbedaan ini berdampak pada variasi rendemen minyak kelapa sawit (CPO) dan kernel, serta kualitasnya. Buah yang belum matang menghasilkan rendemen minyak yang rendah namun dengan kualitas minyak yang tinggi, sedangkan buah matang menghasilkan rendemen minyak yang lebih tinggi dengan kualitas minyak yang relatif lebih rendah dibandingkan buah mentah, tetapi masih lebih baik daripada buah yang terlalu matang. Oleh sebab itulah faktor kualitas tandan buah segar yang dipanen oleh pekerja panen juga menjadi penentu disiplin pekerja. Monitoring terhadap kualitas ini dilakukan secara intensif, baik dari segi monitoring langsung di areal pemanenan secara visual oleh staff agronomi dan monitoring data kualitas hasil panen yang dilakukan oleh pimpinan setempat sampai pimpinan tertinggi perusahaan dengan membandingkan kondisi aktual hasil panen di lapangan dengan standard yang ditetapkan.

Pabrik kelapa sawit Region Bangka Belitung, perkebunan Bukit Mas Estate Sebagai bagian penyuplai untuk proses pengolahan tandan buah segar di mempunyai andil +/- 40% terhadap suplai buah sawit yang akan di olah. Besarnya suplai tersebut otomatis juga akan mempengaruhi kualitas minyak sawit yang akan dihasilkan oleh pabrik.

Tabel 1.3 Standar Kematangan Buah Panen

Standar kematangan buah (Ripeness standard)	Kriteria	Batas Toleran
Unripe (Mentah)	< 3 brondol lepas/tandan	0%
Under Ripe (Kurang Matang)	< 3 brondol lepas/tandan, kurang dari standar minimum buah matang (2 brondol/kg tandan)	<5%
Ripe (Matang)	Max. 50% brondolan lepas/tandan	>85%
Over Tipe (Terlalu Matang)	>50% brondolan lepas/tandan	<5%
Empty Bunch (Janjang Kosong)	>75% brondolan lepas/tandan	<1%

Sumber : Pedoman teknis budidaya kelapa sawit Perseroan Terbatas SMART Terbuka (2020)

Dari data yang diambil dari perkebunan Bukit Mas, untuk kualitas tandan buah segar yang dipanen adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Kualitas TBS Kebun Bukit Mas Estate Tahun 2017 sd 2022

Tahun	Mentah (%)	Kurang Matang (%)	Matang (%)	Terlalu Matang (%)	Janjang Kosong (%)
Target	0	<5	>85	<5	<1
2017	0,93	4,51	87,29	3,55	0,53
2018	1,00	5,76	87,02	2,66	0,39
2019	1,18	7,17	85,39	3,69	0,53
2020	1,24	5,37	86,54	4,35	0,79
2021	1,55	5,84	84,94	4,31	0,71
2022	0,61	5,89	85,06	4,59	0,97
Rata-rata	1,09	5,76	86,04	3,86	0,65

Sumber : Kantor Region PT. Smart Bangka Belitung

Dari tabel terlihat kecenderungan peningkatan persentase tandan buah segar mentah terpanen. Kualitas panen kelapa sawit secara tidak

langsung dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang menjadi pemanen pada kebun - kebun tersebut.

Faktor sumber daya manusia dalam hal mendapatkan kualitas tandan buah segar terpanen sesuai yang ditargetkan perusahaan menjadi hal penting untuk menghasilkan produk turunan kelapa sawit yang berkualitas ekspor.

Peningkatan kualitas pengelolaan perkebunan dilakukan melalui optimalisasi semua aspek budidaya kelapa sawit, termasuk kegiatan pemanenan yang menjadi salah satu faktor penentu produktivitas kelapa sawit. Pemanenan kelapa sawit melibatkan serangkaian proses yang dimulai dari pemotongan tandan buah segar dari pohon hingga pengangkutannya ke pabrik. Cara, teknik, metode, dan waktu panen sangat mempengaruhi kualitas hasil panen.

Fluktuasi pada produksi kelapa sawit di PT Smart Terbuka dipengaruhi oleh faktor-faktor cuaca, siklus pertanian, kesehatan tanaman, perawatan, pemeliharaan kebun, masa replanting, fluktuasi harga, kebijakan pemerintah, serta variabilitas lahan dan varietas tanaman. Produksi menjadi hal yang penting maka sangat wajib untuk perusahaan perkebunan kelapa sawit dalam mengelola sumber daya manusianya. Dalam pengembangan bisnisnya, perusahaan perkebunan pasti dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah produktifitas karyawan.

Produktifitas karyawan harus diperhatikan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Jika produktifitas karyawan baik, maka

karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, yang membantu perusahaan mencapai tujuannya (Setiawati et al., 2019). Produktivitas dari karyawan adalah hal yang paling penting dalam menentukan keberhasilan bisnis. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktifitas karyawannya dengan berbagai cara, seperti meningkatkan motivasi, stres kerja, dan kedisiplinan.

Menurut (Suardi et al., 2019) menyatakan bahwa Kinerja karyawan harus tinggi sehingga mereka dapat memberi kontribusi yang bagus seperti mencapai target produksi dan meningkatkan produktivitas serta keuntungan bagi perkembangan perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Jika kinerja karyawan rendah perusahaan akan kesulitan mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Salah satu perusahaan di Provinsi Bangka Belitung yang juga memiliki tujuan dalam hal produksi kelapa sawit yaitu PT. SMART Terbuka.

Peningkatan produksi sangat berkaitan erat dengan proses pemanenan yang dilakukan karyawan perusahaan. Karyawan panen perusahaan sangat penting sekali dalam membantu mencapai visi yang perusahaan harapkan. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan PT. Smart Terbuka, perusahaan harus berfokus pada peningkatan produktifitas karyawan panen.

Usia diartikan sebagai lamanya waktu yang telah dijalani sejak seseorang dilahirkan. Usia karyawan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja. Karyawan yang lebih muda cenderung memiliki

pengalaman yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua, meskipun usia yang lebih tua seringkali disertai dengan pengalaman.

Karyawan muda cenderung menghadapi ketidakmampuan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lebih berpengalaman. Karyawan yang lebih tua biasanya lebih berpengalaman, hati-hati, dewasa, dan matang dalam bertindak, karena mereka sudah mampu menyeimbangkan kehidupannya. Sementara itu, karyawan muda umumnya lebih agresif dan memiliki energi yang lebih besar, namun sering kali emosinya kurang stabil dan cenderung terburu-buru dalam mengambil keputusan, terutama di bawah tekanan.

Hasil penelitian (Wahyunia dkk, 2022), Usia karyawan tidak memberikan efek terhadap produktivitas kerjanya. Hasil ini bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa tingkat usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karena berkaitan dengan kemampuan fisik seseorang. Karyawan yang memiliki usia yang lebih muda akan mempunyai fisik yang lebih kuat ketimbang karyawan yang usianya yang lebih tua. Dengan kemampuan fisik yang dimiliki karyawan akan menyebabkan tingkat produktivitasnya akan lebih baik.

Tingkat pendidikan dan prestasi akademis yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus diperhatikan oleh perusahaan, supaya tenaga kerja dapat ditempatkan sesuai dengan

prestasi akademisnya. Kualitas tenaga kerja yang rendah (pengetahuan dan keterampilan karyawan pemanen dan pemupuk) disebabkan karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh dan menyebabkan produktivitas tenaga kerja yang rendah.

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya anggota keluarga yang harus ditanggung seorang tenaga kerja untuk memenuhi hidup dan keluarganya. Rata rata jumlah tanggungan buruh pemanen 2 sd 4 orang. Berdasarkan hasil analisis penelitian (Nasution et al., 2023) Bahwa jumlah tanggungan keluarga berpengaruh nyata pada tingkat produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Hal itu dikarenakan besarnya jumlah tanggungan yang mereka miliki secara otomatis tingkat pengeluaran biaya juga semakin tinggi, dimana mereka harus memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk biaya makan, sandang dan juga biaya lain-lain seperti biaya sekolah anak mereka. Hal ini yang menjadi dasar tenaga kerja untuk bekerja secara optimal karena banyaknya pengeluaran tenaga kerja memenuhi kebutuhan keluarga dan biaya sekolah dari anak-anak mereka.

Pengalaman lama kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan adanya lama kerja yang bagus maka akan dapat menunjang produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena dengan adanya lama kerja akan lebih mempersiapkan karyawan untuk bekerja didalam perusahaan sesuai dengan posisi. Lama kerja seseorang dapat diartikan sebagai lamanya seseorang menggeluti (bekerja) pada bidang tertentu. Pada dasarnya

semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang, maka tingkat keterampilan yang dimiliki untuk menghasilkan suatu produksi akan tinggi. Menurut Manulang (1984) pengalaman kerja adalah pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Namun dikarenakan pengalaman kerja yang dimiliki belum tentu bisa mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan saat bekerja, juga pengalaman seseorang biasanya sulit untuk menerima inovasi dan sesuatu yang baru karena lebih berpedoman pada pengalaman kerja yang lama jadi dalam penelitian ini pengalaman bekerja tidak mempengaruhi tingkat produktivitas.

Pendapatan yang diterima oleh setiap tenaga kerja khususnya tenaga kerja di sebut upah (gaji) dalam arti sebagai imbalan atau balas jasa yang diterima dalam hubungan kerja. Penerimaan yang diterima oleh tenaga kerja adalah untuk dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarga. Penerimaan atau upah yang diterima oleh tenaga kerja diharapkan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam penelitian ini penerimaan atau upah yang diterima tenaga kerja panen adalah terdiri dari gaji pokok, total premi. Tenaga kerja yang menghasilkan lebih banyak produksi akan memperoleh penghasilan yang lebih baik pula.

Berdasarkan analisis penelitian dari (Manik et al., 2021) variabel penerimaan sampel secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori

yang menyatakan besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Ada tidaknya pemberian insentif terhadap pekerja akan memberi pengaruh positif pada peningkatan produktivitas tenaga kerja (Gusriadi, 2020).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka sangat dibutuhkan penelitian dalam produktivitas karyawan panen perusahaan. Peneliti akan melakukan studi tentang mengevaluasi variabel yang mempengaruhi produktifitas karyawan panen.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan panen kelapa sawit di PT Smart Terbuka ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Produktifitas karyawan panen kelapa sawit PT Smart Terbuka

1.4 Keaslian penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karekteristik yang relatif sama dalam hal

tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan panen kelapa sawit, penelitian ini belum pernah dilakukan pada karyawan grup PT Smart Terbuka, dalam hal ini di PT. Bumi Permai Lestari, Bukit Mas Estate yang berada di Desa Terentang Kecamatan Kelapa, Kabupaten Bangka Barat, Provinsi Bangka Belitung yang akan menjadi objek penelitian ini, karena itu peneliti ingin mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi produktifitas pemanen di perusahaan.

Perbedaan dari penelitian sebelumnya terletak pada keterkaitan variabel independen yaitu usia, pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman kerja dan upah yang mempengaruhi produktifitas pemanen. Atas dasar inilah, penelitian terdahulu merupakan penelitian yang selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam dimensi yang berbeda dan dapat dijadikan referensi serta acuan dalam pengembangan teori selanjutnya.