

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelapa sawit merupakan komoditas perkebunan yang sangat diminati untuk diusahakan serta memiliki prospek pengembangan yang baik. Komoditas kelapa sawit, baik berupa bahan mentah maupun hasil olahannya merupakan penyumbang devisa nonmigas terbesar bagi negara (Sastrosayono 2006). Saat ini perkebunan kelapa sawit berkembang sangat pesat di Indonesia. Luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia mengalami peningkatan selama tahun 2017-2023. Tahun 2017 luas areal perkebunan kelapa sawit mencapai 7.7 juta ha dan terus mengalami peningkatan hingga menjadi 8.4 juta ha di tahun 2023. (Kementan 2023).

Dengan luas areal perkebunan kelapa sawit yang ada tentunya diperlukan tenaga kerja untuk mengelola segala jenis kegiatan yang ada di perkebunan kelapa sawit. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau produk serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri maupun masyarakat. Tenaga kerja merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari organisasi. Khususnya di perusahaan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul sangat berpengaruh dalam kemajuan sebuah perusahaan serta sangat dibutuhkan untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi. Tenaga kerja tersebutlah yang langsung melakukan setiap kegiatan di perusahaan. Oleh karena itu kualitas dari tenaga kerja di perusahaan sangat menentukan bagus atau tidaknya perusahaan tersebut.

Salah satu posisi di perkebunan yang memiliki pengaruh penting di perkebunan kelapa sawit adalah mandor dan krani. Mandor adalah orang yang mengepalai beberapa orang atau kelompok dan bertugas mengawasi pekerjaan mereka atau karyawan biasa yang tugasnya sama dengan tugas karyawan yang lain dan di samping itu merangkap tugas pengawasan atas rekan-rekannya. Sedangkan krani adalah pegawai yang mengurus administrasi sederhana seperti mencatat, mengetik, dan mengirim surat. Mandor memiliki tugas yang sangat penting, selain mengawasi kinerja karyawan dalam

melaksanakan tugas-tugasnya, mandor juga membantu asisten dalam berbagai macam tugas seperti pemupukan, pemeliharaan, panen dll, serta bertanggungjawab langsung kepada asisten. Sedangkan kerani bertanggungjawab kepada KTU dengan melaksanakan administrasi kebun yang berkaitan dengan pengupahan, lembur, premi, dan administrasi lainnya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Mandor dan krani adalah pemimpin tingkat bawah yang langsung berhubungan dengan karyawan produksi dan perawatan. Mengingat hal tersebut maka kualitas dari mandor dan krani sangat diperlukan karena akan mempengaruhi produktifitas kebun. Oleh karena itu perlu dilakukannya pengadaan mandor dan krani yang baik guna mendapatkan mandor dan krani yang sesuai dengan standar perusahaan.

Salah satu langkah yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya adalah pengadaan tenaga kerja. Perusahaan akan melakukan pengadaan tenaga kerja yang baik agar mendapatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan ini akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas jika benar dilaksanakan. Berdasarkan sudut pandang perusahaan pengadaan tenaga kerja penting dilakukan dikarenakan banyak potensi dari sumber daya manusia baik dari segi keahlian, kemampuan dan pengetahuan perusahaan menggunakan pengadaan tenaga kerja untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan dalam mendapat sumber daya manusia yang berkualitas harus melakukan rekrutmen. Sumber daya manusia harus ditarik, diseleksi, dan dikembangkan agar dapat melakukan yang terbaik. Suatu perusahaan berjalan dengan baik apabila semua elemen di dalam perusahaan berjalan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *“The Right Man on The Right Place”*(Larasati, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen. Manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi yaitu fungsi manajerial (*managerial function*) dan fungsi operasioanal (*operational function*). Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi

operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi operasional pada manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia dalam organisasi, seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. (Hasibuan, 2014)

Pentingnya manajemen dalam pengadaan untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten serta efektif dan melihat kualitas dan kuantitas karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Permasalahan utama di pengadaan adalah proses rekrutmen yang terlalu kompleks karena untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan standarisasi perusahaan tentunya dibutuhkan suatu prosedur rekrutmen yang cukup ketat. Selain itu faktor biaya juga menjadi permasalahan dalam proses pengadaan. Segala jenis kegiatan dalam proses pengadaan memerlukan biaya yang tidak sedikit yang tentunya akan menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk melakukannya.

Mengingat sangat pentingnya proses pengadaan tenaga kerja mandor dan kerani bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses pengadaan tenaga kerja yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) mandor dan kerani yang berkualitas di PT. Sewangi Sejati Luhur.

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pengadaan tenaga kerja mandor dan krani pada perusahaan PT. Sewangi Sejati Luhur, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Riau?
2. Apa saja kendala dalam proses pengadaan tenaga kerja mandor dan krani serta cara mengatasinya di PT. Sewangi Sejati Luhur, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Riau?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses pengadaan tenaga kerja mandor dan krani di PT. Sewangi Sejati Luhur, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Riau.
2. Untuk mengetahui kendala proses pengadaan tenaga kerja mandor dan krani serta cara mengatasinya di PT. Sewangi Sejati Luhur, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Riau.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang manajemen penagadaan SDM di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan daapat dijadikan saran dan masukan serta acuan perusahaan dalam memperbaiki kegiatan manajemen SDM di perusahaan guna mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat menjadi wawasan keilmuan dan memahami mengenai sistem pengadaan tenaga kerja di suatu perusahaan.