

## **MANAJEMEN TENAGA KERJA PANEN KELAPA SAWIT DI SUNGAI TORUSAN ESTATE PT. BUMITAMA GUNAJAYA AGRO**

**Marjuki<sup>1</sup>, Fahmi Wiryamarta Kifli<sup>2</sup>, Dr. Ir. Agatha Ayiek Sih Sayekti, M.P<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

<sup>3</sup>Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis manajemen tenaga kerja 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, dan (3) mengidentifikasi manajemen tenaga kerja panen kelapa sawit ditinjau dari aspek managerial di PT. Bumitama Gunajaya Agro. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, sehingga diperoleh sampel sebanyak 49 orang tenaga kerja panen. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan bulan Desember 2021. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) manajemen panen kelapa sawit di PT. Bumitama Gunajaya Agro meliputi: perencanaan panen, pengorganisasian panen, pengawasan panen, (2) manajemen tenaga kerja panen ditinjau dari aspek operasional yang dilakukan PT. Bumitama Gunajaya Agro antara lain: pengadaan tenaga kerja panen, tenaga kerja tidak mendapatkan pelatihan tenaga kerja panen, kompensasi yang diberikan sudah cukup untuk kesejahteraan karyawan panen, dan (3) manajemen tenaga kerja panen ditinjau dari aspek managerial antara lain: perencanaan tenaga kerja panen diperoleh berdasarkan taksasi produksi, pengorganisasian dibuat berupa struktur organisasi, pelaksanaan panen dengan menyediakan alat-alat panen, pengawasan panen dilakukan oleh mandor panen dibantu mandor satu.

**Kata kunci: Manajemen, Tenaga Kerja, Kelapa Sawit**

### **PENDAHULUAN**

Tumbuhan kelapa sawit mempunyai makna esensial yang signifikan untuk perbaikan rumah-rumah rakyat. Selain memiliki pilihan untuk membuka pintu kerja yang mengarah pada bantuan pemerintah daerah, juga merupakan sumber pendapatan perdagangan yang asing bagi negara. Peningkatan agribisnis kelapa sawit merupakan salah satu sarana yang diperlukan sebagai gerakan kemajuan sub-kawasan perkebunan dalam rangka menghidupkan kembali kawasan hortikultura, hal ini dibuktikan dengan pesatnya kemajuan berbagai subsistem dalam agribisnis kelapa sawit sejak menghilang di akhir tahun. tahun 1970-an (Wijayanti, 2012).

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas peternakan yang berperan penting dalam pelaksanaan moneter di Indonesia. Kelapa sawit juga merupakan salah satu produk produk Indonesia yang sangat penting sebagai tenaga kerja asing selain minyak dan gas. Indonesia adalah pembuat dan pengeksportir minyak sawit terbesar di dunia. Seluruh komoditas kelapa sawit selama lima tahun terakhir umumnya akan meningkat dari 9,44 menjadi 16,06 persen setiap tahun, namun untuk 2016 produk lengkap turun 13,95 persen. Pada tahun 2011 volume all out send out mencapai 17,87 juta ton dengan nilai all out sebesar US\$ 19,37 miliar, meningkat menjadi 24,33 juta ton pada tahun 2016 dengan nilai all out sebesar US\$ 16,27 miliar (Ukuran Kelapa Sawit Indonesia, 2016).

Kemajuan kelapa sawit di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat sejak tahun 1970-an, terutama pada tahun 1980-an. Pada awalnya para pelaku perkebunan kelapa sawit hanya terdiri dari Perkebunan Besar Negara (PBN), namun pada saat yang sama, Peternakan Rahasia Besar (PBS) dan Rumah Perorangan (PR) dibuka melalui contoh Organisasi Pusat Perorangan (PIR) dan setelah itu desain pengembangan diri dibuat. Individu Pusat Organisasi (PIR) adalah

contoh pelaksanaan perbaikan manor dengan melibatkan perkebunan besar sebagai inti yang membantu dan membimbing peternakan daerah terdekat sebagai plasma dalam kerangka kerja kolaborasi yang berharga dan praktis. Contoh ini terkait dengan program-program dari otoritas publik sebagai upaya untuk lebih mengembangkan bantuan pemerintah dan sebagai pekerjaan untuk meratakan pergantian peristiwa, terutama untuk jaringan negara di luar Jawa yang hidup dari wilayah agraris. (Badrun, 2010).

Perkebunan kelapa sawit memiliki arti penting yang signifikan untuk peningkatan perkebunan publik. Selain memiliki pilihan untuk membuka pintu kerja yang mengarah pada bantuan pemerintah daerah, juga merupakan sumber keuntungan perdagangan yang asing bagi negara. Peningkatan agribisnis kelapa sawit merupakan salah satu sarana yang diperlukan sebagai gerakan perbaikan sub-kawasan peternakan dalam rangka memperbaharui kawasan hortikultura, hal ini dibuktikan dengan pesatnya kemajuan berbagai subsistem dalam agribisnis kelapa sawit sejak menghilang di akhir tahun. tahun 1970-an (Wijayanti, 2012).

Kelapa sawit merupakan salah satu manor item yang memainkan peran penting dalam latihan keuangan di Indonesia. Kelapa sawit juga merupakan salah satu produk produk Indonesia yang sangat penting sebagai tenaga kerja asing selain minyak dan gas. Indonesia adalah pembuat dan pengekspor minyak sawit terbesar di dunia. Komoditas lengkap kelapa sawit selama lima tahun terakhir secara umum akan meningkat dari 9,44 menjadi 16,06 persen setiap tahun, namun untuk tahun 2016 all out trades turun 13,95 persen. Pada tahun 2011 volume all out send out mencapai 17,87 juta ton dengan nilai total US\$ 19,37 miliar, meningkat menjadi 24,33 juta ton pada tahun 2016 dengan nilai all out sebesar US\$ 16,27 miliar (Ukuran Kelapa Sawit Indonesia, 2016).

Perkembangan kelapa sawit di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat sejak tahun 1970-an, terutama selama tahun 1980-an. Pada awalnya para pelaku perkebunan kelapa sawit hanya terdiri dari Peternakan Besar Negara (PBN), namun pada saat yang sama, perkebunan rahasia besar (PBS) dan Rumah Perorangan (PR) dibuka melalui contoh Organisasi Pusat Perorangan (PIR) dan setelah itu dipupuk desain perbaikan diri. Organisasi Pusat Perorangan (PIR) adalah contoh pelaksanaan perbaikan manor dengan melibatkan perkebunan besar sebagai inti yang membantu dan membimbing peternakan lokal di sekitarnya sebagai plasma dalam kerangka partisipasi yang saling membantu dan mendukung. Contoh ini terkait dengan program dari otoritas publik sebagai upaya untuk lebih mengembangkan bantuan pemerintah dan sebagai upaya untuk meratakan pergantian peristiwa, terutama untuk jaringan provinsi di luar Jawa yang tinggal di pedesaan. Pada awalnya para pelaku perkebunan kelapa sawit terdiri dari Perkebunan Besar Negara (PBN) namun pada saat yang sama juga membuka Kebun Rahasia Besar (PBS) dan Peternakan Perorangan (PR) melalui desain PIR (Peternakan Pusat Perorangan). cara dipupuk desain perbaikan diri. Pada tahun 1980 luas areal kelapa sawit adalah 294.000 ha dan pada tahun 2004 perkebunan kelapa sawit yang dikembangkan oleh peternakan rahasia besar dinilai sebesar 51,62% atau sekitar 5,66 juta hektar, sedangkan perkebunan rakyat dikembangkan 41,55% atau sekitar 4,55 juta hektar dan hanya 6,83% atau sekitar 0,75 juta hektar dikembangkan oleh peternakan negara yang sangat besar (Departemen Pengukuran Fokus, 2016). Pada kenyataannya, mengawasi dan mengendalikan bisnis perkebunan kelapa sawit yang sangat besar tentu bukan sesuatu yang sederhana, salah satu cara untuk mengendalikannya adalah dengan menjalankan kerangka administrasi yang layak. Kerangka administrasi yang layak dapat membantu organisasi dalam memahami tujuan yang telah ditetapkan.

Aset Manusia Para eksekutif (HRM) penting bagi dewan. Dengan cara ini, hipotesis administrasi umum adalah premis percakapan. Aset Manusia Dewan lebih fokus pada percakapan tentang pedoman pekerjaan manusia dalam mengakui tujuan ideal. Jalannya tindakan mencakup isu-isu pengaturan (SDM), memilah, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengamankan, menciptakan, memperbaiki, mengkoordinasikan, menjaga, menahan, dan memaafkan pekerja untuk membantu. pengakuan terhadap tujuan organisasi, perwakilan, dan masyarakat (Hasibuan, 2014).

Dalam proses pembuatan kelapa sawit, reaper merupakan sumber daya organisasi yang harus terus diciptakan untuk membantu kemajuan suatu organisasi. Penuai yang baik akan membuat

komitmen yang tinggi untuk kemakmuran organisasi. Eksekusi gathering dapat dijunjung tinggi dengan kewajaran gaya inisiatif yang diterapkan dan penataan inspirasi yang dapat membangkitkan jiwa karya collect. Jika gaya administrasi yang diterapkan tidak sesuai dan tidak ada inspirasi yang diberikan kepada kolektor, maka pameran pengumpul akan berkurang. Eksekusi pengumpul sangat menarik bagi organisasi.

Pekerjaan adalah salah satu faktor penciptaan yang signifikan di sub-area perkebunan kelapa sawit terlepas dari luas, modal, dan faktor penciptaan dewan, karena pekerjaan sangat tegas dalam siklus kerja. Suatu tugas pada tingkat fundamental tidak dapat berjalan seperti yang diharapkan tanpa kehadiran penawaran tenaga kerja. Memang, cara berkreasi pun, betapa pun modernnya, tidak akan berjalan sendiri tanpa kehadiran kerja. Sementara itu, peluang kerja yang terbatas membuka pintu dan kemampuan yang rendah menyiratkan bahwa cadangan pekerjaan di Indonesia agak tidak terbatas, jika dibandingkan dengan berbagai elemen penciptaan.

Untuk mencapai kreasi yang tinggi, tentu saja, pekerjaan dalam suatu organisasi merupakan perhitungan yang sangat kuat untuk meningkatkan efisiensi. Proses pemanenan kelapa sawit meliputi pemotongan bundel produk organik siap pakai, pemetikan produk organik bebas, dan pemindahan produk organik ke titik pemilahan (TPH) dan pengangkutan ke PKS. Pengumpulan adalah salah satu latihan penting dalam administrasi peternakan kelapa sawit dewasa. Selain membangun bahan dan dukungan tanaman, pengumpulan juga merupakan pertimbangan penting untuk mencapai efisiensi kelapa sawit. Papan tanaman yang standar (standar) dan pembuatan di pohon-pohon tinggi, tidak ada gunanya jika pengumpulannya tidak dilakukan dengan sempurna.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi eksplorasi dikerjakan di perusahaan perkebunan kelapa sawit di Sungai Torusan Estate, Wilayah 5B, PT. Bumitama Gunajaya Agro. Eksplorasi dikerjakan pada bulan Oktober hingga dengan Desember 2021.

### **Metode Dasar Penelitian**

Strategi dasar yang dipakai dalam eksplorasi ini yakni teknik engagement, yaitu strategi pemeriksaan yang menyoroti isu-isu yang terjadi di masa sekarang dan nyata. Teknik yang menarik ini menggunakan strategi pemeriksaan ekspresif, yaitu eksplorasi khusus yang menyoroti penanganan isu-isu yang ada di masa sekarang. Di mana informasi dihimpun, disusun, dipahami, dan berikutnya diselidiki.

### **Metode Penentuan Sampel**

#### *Simple Random Sampling*

*Simple Random sampling* yakni teknik penetapan sampel dengan cara tak beraturan tanpa menampilkan strata atau taraf elemen populasi itu. Pemilihan sampel tenaga kerja panen yaitu dengan mengambil sampel sebanyak 49 orang tenaga kerja panen, masing-masing per mandor diambil 15 orang tenaga kerja panen.

#### *Purposive Sampling*

*Purposive sampling* yakni penetapan sample yang dilaksanakan dengan menetapkan subyek berasaskan klasifikasi detail yang ditentukan peneliti. Pada eksplorasi ini yang dimaksud dengan karyawan panen adalah pemanen kelapa sawit yang berstatus SKU yang tugasnya adalah memanen kelapa sawit.

### **Jenis Pengumpulan Data**

#### **Data Primer**

Data primer ialah data yang ditetapkan langsung dari perusahaan meliputi SKU tenaga kerja panen, mandor panen dan asisten. Dalam data primer ini dicatat dan dikumpulkan data yang berhubungan dengan proses panen kelapa sawit.

#### **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diambil dari data yang telah tersedia atau yang telah ada pada perusahaan seperti data upah, premi, data produksi TBS, struktur organisasi dan peta kebun. Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan guna untuk melengkapi data penelitian dan data ini diperoleh dari instansi-instansi terkait.

### **Metode Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengambilan data dilakukan dengan metode kuesioner, observasi, dan wawancara.

### **Metode Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan cara deskriptif, dengan tabel-tabel yang dianalisa dan dibahas lebih lanjut. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kegiatan pelaksanaan manajemen tenaga kerja panen yang meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan dalam pelaksanaan manajemen tenaga kerja panen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **A. Manajemen Panen**

##### **1. Perencanaan Panen**

Kebutuhan tenaga kerja panen di PT. Bumitama Gunajaya Agro adalah berjumlah 61 orang. Sedangkan tenaga kerja panen yang tersedia hanya berjumlah 49 orang. Kemudian, usaha perusahaan untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja ini adalah dengan memberikan premi lebih basis 1 dan lebih basis 2 kepada pemanen. Premi yang diberikan sebesar Rp. 15.000.

##### **2. Pengorganisasian Panen**

Kegiatan panen pada kebun PT. Bumitama Gunajaya Agro sudah berjalan dengan baik, seorang mandor panen membawai 20-30 orang pemanen. Mandor melakukan penghitungan kerapatan panen sehari sebelum panen dilaksanakan. Pada pagi hari mandor panen mengkoordinasikan pemanen sesuai kebutuhan tenaga kerja yang didasarkan atas penghitungan angka kerapatan panen. Pemeriksaan ancak panen dan buah di TPH dilakukan ketika panen dilaksanakan mandor panen dan KCS mencatat jumlah produksi dari tiap pemanen, pencatatan oleh KCS ini yang akan menentukan jumlah premi para pemanen yang dihitung setiap hari.

##### **3. Pelaksanaan Panen**

###### **a. Pemotongan dan Penumpukan Pelepah Kelapa Sawit**

Pemotongan pelepah dilakukan sebelum pemotongan TBS. pemotongan pelepah dilakukan dengan cara potongan miring kearah luar dan rapat kebatang pohon kelapa sawit. Setelah pemotongan pelepah pemanen melakukan penumpukan atau penyusunan pelepah kelapa sawit secara rapi dan sejajar dengan pohon kelapa sawit digawangan mati.

###### **b. Pemotongan Tandan Buah yang Matang Panen**

Pemotongan TBS dari pohon kelapa sawit terlebih dahulu dilakukan pemotongan pelepah yang menjadi songgo TBS. alat yang digunakan untuk memanen TBS ditentukan berdasarkan umur tanaman kelapa sawit. Banyaknya TBS yang di panen berdasarkan basis tugas dan prestasi normal pemanen.

###### **c. Pengumpulan TBS ke Tempat Pengumpulan Hasil (TPH)**

Kegiatan pengumpulan buah dimulai saat pemotongan tandan buah dari pohon kelapa sawit. Pengumpulan buah tersebut dilakukan oleh pemanen menggunakan gancu dan angkong. Gancu berfungsi untuk mengangkat TBS disekitar piringan ke angkong dengan kapasitas berkisar 5-6 TBS (tergantung besar kecilnya TBS).

##### **4. Pengawasan Panen dan Hasil Panen**

Pengawasan panen dilakukan oleh mandor panen baik di ancah maupun di TPH. Tiap mandor mengawasi 20-30 orang pemanen.

a. Pengawasan diancah

Pengawasan diancah meliputi:

- 1) Buah matang yang tidak dipanen dikenakan finalty Rp.10.000 per janjang.
- 2) Brondolan yang tidak dikutip dikenakan finalty Rp.5000 per pokok.
- 3) Songgo pelepah yang tidak dipotong rapi.
- 4) Susunan pelepah digawangan mati.

b. Pengawasan di TPH

Pengawasan di TPH dilakukan oleh mandor panen dan asisten kebun, meliputi:

- 1) Kebersihan TPH.
- 2) Terdapat TBS mentah dikenakan denda RP.20.000
- 3) Tangkai tandan tidak dipotong semepet mungkin membentuk huruf “V”, jika terdapat tangkai yang panjang akan dikenakan denda sebesar Rp. 1000 per janjang
- 4) TBS terbebas dari sampah dan pasir yang terikut.
- 5) Brondolan dimasukkan dalam karung goni dan diletakkan di barisan belakang tandan.
- 6) Susunan TBS, tangkai harus menghadap keatas.
- 7) Penulisan nomor pemanen pada tangkai TBS.
- 8) Buah mentah dipanen dikenakan finalty Rp.20.000 per janjang

Untuk kesalahan di TPH masing-masing estate yang diteliti relative kecil karena pengawasan yang cukup ketat dari mandor panen dan asisten kebun.

5. Pengangkutan TBS ke pabrik

Pengangkutan TBS dimulai dari jam 10:00 WIB oleh karyawan bagian transport yang berjumlah 4 orang dengan menggunakan truk. Setiap pengangkutan TBS dari TPH di awasi oleh KCS. Alat yang digunakan untuk memuat TBS dari TPH ke truk adalah tojok. Setelah TBS diletakkan atas truk, pegawai transport langsung membawa TBS menuju Pabrik, pengangkutan TBS oleh truk didukung dengan sarana transportasi yang baik dari kebun menuju ke pabrik. Untuk kebun di PT. Bumitama Gunajaya Agro memiliki lebih dari 10 buah truk bermuatan 7.000 kg yang digunakan untuk mengangkut TBS dari TPH ke pabrik.

Tabel 5.8. Jumlah Produksi Kelapa Sawit

Tahun	Produksi TBS (ton)
2013	67.002
2014	62.345
2015	71.097
2016	62.845
2017	65.048
2018	68.143
2019	71.756
2020	73.042
2021	76.022
2022	77.894
Rata-rata pertahun	69.519,4

Sumber: Data Sekunder 2022

6. Mutu TBS

Tandan yang akan dikirim ke pabrik harus diperhatikan mutu TBS nya berdasarkan fraksi pada table dibawah ini. Mutu TBS sangat menentukan rendemen minyak yang dihasilkan pada proses pengolahan yang dihasilkan pada pabrik kelapa sawit. Mutu TBS dikehendaki oleh perusahaan adalah fraksi 2 dengan jumlah brondolan 25-75 dari TBS.

Tabel 5.9. Fraksi Jumlah Buah Lepas dengan Derajat Kematangan Buah

Fraksi	Jumlah buah lepas (% buah dari luar)	Derajat kematangan
00	Tidak ada buah masih mentah	Sangat mentah
0	1 buah s/d 12,5	Mentah
1	12,5-25	Kurang matang
2	25-50	Matang 1
3	50-57	Matang 2
4	76-100	Lewat matang
5	Buah dalam ikut memberondol	Lewat matang 2

Sumber: Data Sekunder 2022

7. Premi Panen Kelapa Sawit

Perhitungan premi panen kelapa sawit berdasarkan basis tugas dan prestasi norma pemanen. Basis tugas adalah batas minimum (kg/Hk) yang dicapai pemanen, dihitung 70% dari prestasi normal. Prestasi normal (PN) adalah kemampuan pemanen yang bekerja secara optimal selama 7 jam kerja. Pemberian premi kepada pemanen dihitung sesuai dengan prolehan produksi per hari panen. Premi panen dapat diberikan apabila pada hari tersebut terdapat basis tugas yang telah dicapai.

8. Penerimaan TBS

a. Stasiun Jembatan Timbang

Penimbangan kendaraan pengangkut TBS yang masuk ke pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Bumitama Gunajaya Agro dilakukan dengan system komputerisasi dengan daya tampung maksimal 40 ton. Stasiun ini dibuka jam 08.00 sampai 20.00 WIB. Stasiun di PT. Bumitama Gunajaya Agro memiliki satu stasiun timbangan yang dikendalikan oleh operator timbangan.

Fungsi stasiun timbangan adalah untuk menimbang seluruh TBS yang diterima di pabrik dan seluruh hasil produksi CPO dan kernel yang akan dikirim. Peraturan yang harus dipatuhi oleh pegawai transportasi dalam melakukan penimbangan kendaraan pengangkut TBS adalah setiap pegawai kendaraan harus membawa surat pengiriman buah dari asal TBS. berikut ini adalah tahapan-tahapan penimbangan kendaraan pengangkut TBS sebagai berikut:

- 1) Menimbang truk pengangkut TBS (berat kotor).
- 2) Menimbang truk kosong setelah mengalami soltas di loading ramp sehingga dapat diketahui berat bersih TBS yang masuk ke pabrik.

b. Stasiun *Loading Ramp*

Stasiun *loading ramp* terdiri dari 20 pintu otomatis yang dioperasikan oleh seorang oprator *loading ramp*. Stasiun loading ramp memiliki daya tampung TBS 150-200 ton. Fungsi dari stasiun loading ramp adalah untuk menimbun sementara TBS dari kebun sebelum diolah, menerima dan memindahkan TBS kedalam lori.

Lori adalah kereta mini dengan bantuan sarana *rail track* yang menjadi transportasi pengangkutan TBS dari loading ramp ke stasiun perebusan. Lori tersebut ditarik dengan seling baja menuju stasiun perebusan. Kapasitas setiap lori adalah 7-ton TBS dengan sekali keberangkatan 10 lori untuk 1 stasiun rebusan.

9. Grading TBS di Pabrik

Grading berfungsi untuk menjamin bahan baku TBS yang di terima dipabrik sesuai kriteria yang sudah di tentukan. Pelaksanaan grading dilakukan diloadng ramp dengan cara:

- a. Buah yang digrading hanyalah buah yang diterima pada hari yang sama.
- b. Truk yang digrading dipilih secara acak dari setiap estate.
- c. Buah yang digrading 5-10% dari produksi atau minimal 1 truk dari estate, sedangkan buah dari luar perusahaan digrading seluruhnya.
- d. Hasil grading dikirim kemasing-masing kebun.

**B. Manajemen Tenaga Kerja Panen**

1. Operasional

Tenaga kerja panen yang dilakukan pada perusahaan PT. Bumitama Gunajaya Agro antara lain:

a. Pengadaan Tenaga Kerja Panen

Kegiatan perekrutan tenaga kerja panen di perusahaan PT. Bumitama Gunajaya Agro biasanya dilakukan oleh personalia pada saat menjelang *pruning* atau bertepatan dengan selesainya pembangunan perumahan bagi pemanen.

Perekrutan dilakukan menggunakan jasa pihak ketiga untuk suplai kebutuhan tenaga kerja. Tenaga kerja yang diambil beraneka ragam asalnya, ada yang berasal dari daerah sekitar, dan ada juga yang berasal dari luar pulau, semuanya tergantung dari daerah yang ditinjau untuk dibuka lowongan sebagai tenaga kerja panen.

Namun seiring berjalannya waktu, tenaga kerja yang sudah lama menetap di perusahaan biasanya merekomendasikan pekerjaannya kepada sanak saudaranya atau tetangganya, sehingga apabila kekurangan tenaga kerja tinggal melaporkan saja kepada mandor atau asisten, kemudian akan diurus oleh personaliah.

1) Seleksi Karyawan Tetap

Kegiatan seleksi karyawan perusahaan dilakukan oleh HRD atau personaliah langsung dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang handal dengan syarat-syarat yang ditentukan perusahaan yaitu:

Tenaga kerja panen diatur oleh perusahaan minimal mempunyai syarat:

- a) Berpendidikan minimal SD
- b) Sehat jasmani dan rohani
- c) Umur minimal 19 tahun

Persyaratan di atas dibuat dengan tujuan agar perusahaan mendapat karyawan tenaga kerja panen yang sehat dan kuat untuk melaksanakan panen. Seiring berjalannya waktu perusahaan PT. Bumitama Gunajaya Agro tidak lagi melakukan perekrutan langsung tenaga kerja panen melainkan perekrutan secara eksternal yaitu tenaga kerja tersebut yang dating ke perusahaan melalui info yang didapat dari saudara atau temannya yang lebih dahulu bekerja diperusahaan tersebut.

2) Info Lowongan Tenaga Kerja Panen

Tabel 5.10. Info Lowongan Tenaga Kerja Panen

No	Info Lowongan Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Dari teman	35	71,4
2	Dari saudara	14	28,6
	Total	49	100,0

Sumber: Data Primer 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa info lowongan kerja yang didapat oleh tenaga kerja panen yaitu 71,4% yang terlebih dahulu bekerja di PT. Bumitama Gunajaya Agro dari 28,6% sisanya mendapat info dari saudara mereka yang juga lebih dulu bekerja diperusahaan tersebut.

3) Proses Rekrutmen

Tabel 5.11. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Panen

No	Proses Rekrutmen	Jumlah	Persentase (%)
1	Datang keperusahaan dan mengajukan Lamaran secara langsung	36	73,5
2	Mendaftar secara online	13	26,5
Total		30	100

Sumber: Data Primer 2022

Dari table diatas menunjukkan bahwa proses rekrutmen tenaga kerja panen tidak melalui personalia atau HRD melainkan calon tenaga kerja yang datang langsung ke perusahaan tersebut dan melamar sebagai karyawan tenaga kerja panen sebanyak 73,5%, hal ini terjadi karna calon tenaga kerja panen sudah mengetahui bahwa adanya lowongan sebagai karyawan tenaga kerja panen dari teman atau saudara yang terlebih dahulu bekerja di perusahaan tersebut sehingga mereka yang datang sendiri untuk melamar sebagai tenaga kerja panen. Adapula karyawan yang mendaftar kerja melalui online sebanyak 26,5%.

b. Pengembangan Tenaga Kerja Panen

Pengembangan tenaga kerja panen yang dilakukan di PT. Bumitama Gunajaya Agro adalah dengan cara meningkatkan kemampuan teknis, teoritis dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan atau latihan. Adapun pengembangan yang dilakukan di PT. Bumitama Gunajaya Agro adalah dengan mendatangkan pelatih atau instruktur internal maupun eksternal untuk memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan panen. Beberapa pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja panen yaitu seperti pelatihan cara memanen yang baik dan cara menggunakan alat-alat panen sesuai dengan kebutuhan di lapangan, kegiatan pengembangan ini dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, kecakapan dan keterampilan tenaga kerja panen.

Tabel 5.12. Distribusi Responden Berdasarkan Keikutsertaan dalam Pelatihan

Pelatihan	Jumlah	Persentase (%)
Ada (pruning)	1	2,0
Tidak Ada	48	98,0
Total	49	100,0

Sumber: Data Primer 2022

Untuk pelatihan tenaga kerja panen di PT. Bumitama Gunajaya Agro dari informasi yang didapatkan dari karyawan tenaga kerja panen di lapangan didapatkan informasi bahwa dari total keseluruhan responden hanya 2% yang mendapatkan pelatihan dan 98% lainnya tidak mendapatkan pelatihan. Hal ini dikarenakan dari 1 orang jumlah tenaga kerja panen yang mengikuti pelatihan adalah tenaga kerja panen yang baru dan belum memiliki pengalaman memanen dan 48 orang lainnya tidak melakukan pelatihan karena mereka sudah berpengalaman dalam memanen kelapa sawit dan merupakan pindahan dari perusahaan lain.

c. Kompensasi Tenaga Kerja Panen

Kompensasi yaitu memberikan balas jasa atau imbalan jasa kepada tenaga kerja panen yang bersangkutan yang telah memberikan bantuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tenaga kerja panen di PT. Bumitama Gunajaya Agro yaitu berupa gaji pokok, upah premi yang diberikan pada akhir bulan, tunjangan pangan atau catu beras untuk keluarga yang diberikan pada setiap menerima gaji.



Tabel 5.13. Daftar Komponen Upah/Bulan Karyawan Tenaga Kerja Panen

No	Komponen upah	Rupiah	Kg/Hk
1	Gaji pokok	3.077.218	123.88
2	Catu beras: istri	0,30	0,30
	Anak 1	0,25	0,25
	Anak 2	0,25	0,25
	Anak 3	0,25	0,25
3	Premi basis	8.500	
4	Premi lebih basis 1	80/kg	

Sumber: Data Primer 2022

Gaji pokok karyawan panen yaitu sebesar Rp 3.077.218, catu beras 0,3 Kg/Hr untuk istri, jika tenaga kerja panen mempunyai anak tiga maka mendapat jatah beras sebesar 0,75 Kg/Hr jika dua anak 0,5 Kg/Hr dan jika hanya mempunyai satu orang anak maka akan mendapat beras sebanyak 0,25 Kg/Hr, dan untuk tunjangan kesehatan biasanya sudah melakukan potongan dari gaji pokok sebesar 2% untuk jaminan kesehatan karyawan panen itu sendiri dan bias diambil berupa uang jika diperlukan. Sedangkan untuk gaji pokok dan peremi sendiri dihitung dari gaji pokok tenaga kerja panen perbulan yaitu sebesar Rp 3.077.218 dan premi dihitung dari jumlah lebih basis. Jika basis yang diterapkan oleh perusahaan 1.500 kg maka basis pertama yang dihitung yaitu 200 pertama dari basis yang telah diterapkan dikali Rp 55 dan basis kedua yaitu sisa dari lebih basis yang pertama dikali Rp 85 jika karyawan hanya mendapatkan basis maka akan diberikan premi basis sebesar Rp15.000. kompensasi yang diberikan sudah cukup untuk kesejahteraan karyawan panen dan tenaga kerja panen dapat bekerja lebih giat dan lebih semangat lagi dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Pengintegrasian Tenaga Kerja Panen

Pengintegrasian adalah kemampuan administrasi fungsional yang paling signifikan, merepotkan, dan kompleks untuk mengakuinya. Hal ini karena para ahli mengumpulkan memiliki berbagai pemikiran, perasaan, keyakinan, kualitas dan membawa berbagai landasan, cara berperilaku, keinginan, dan kebutuhan. Selanjutnya di PT. Bumitama Gunajaya Agro melakukan penyatuan dengan membuat perwakilan kerja panen tidak dengan alasan sembarangan, misalnya dengan memanfaatkan faktor kreasi lain seperti peralatan, modal dan bahan alam. Mengumpulkan perwakilan kerja diikuti dan diingat untuk setiap tindakan dan memberikan pekerjaan yang berfungsi untuk memanfaatkan perangkat yang tersedia di menuai upaya menyatukan keinginan dan kepentingan karyawan tenaga kerja panen dengan perusahaan agar terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan antara karyawan tenaga kerja panen dengan perusahaan. Dalam melakukan pengintgrasian atasan tidak hanya melakukan pada saat melakukan pekerjaan saja di luar jam kerjapun atasan dapat saling berintraksi dengan karyawan contohnya yaitu melakukan olah raga bersama pada sore hari atau pun melaukan kegiatan keagamaan seperti yasinan yang dilakukan pada setiap malam jumat bagi yang muslim secara bersama-sama sehingga dapat terciptanya interaksi antara atasan dengan karyawan.

e. Pemeliharaan Tenaga Kerja Panen

Pemeliharaan tenaga kerja panen diberikan komponen berupa fasilitas dan jaminan kesehatan, dan semua pemanen mendapat fasilitas dan jaminan tanpa kecuali. Biasanya untuk barak/tempat tinggal yang diberikan perusahaan hanya untuk tempat menyimpan

peralatan panen saja karena pemanen yang memiliki rumah didekat perusahaan memilih tinggal dirumahnya sendiri.

Tabel 5.14. Daftar Komponen Fasilitas dan Jaminan

No	Fasilitas (gratis)	Jaminan
1	Rumah	Jamsostek
2	Air	Asuransi kesehatan
3	Listrik	
4	Poliklinik	
5	Tempat ibadah	
6	Tempat olah raga	

Sumber: Data Primer 2022

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan di PT. Bumitama Gunajaya Agro dalam pemeliharaan tenaga kerja panen memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan sarana dan prasarana yang mendukung seperti memberikan rumah bagi karyawan tenaga kerja panen dan dibrikan juga fasilitas seperti air yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan tenaga kerja panen secara gratis, listrik atau penerangan, poliklinik, tempat ibadah, diikuti jamsostek seperti pengobatan gratis dan biaya asuransi. Untuk karyawan tenaga kerja panen masing-masing suami, istri ditambah maksimal 3 anak biaya asuransi ditanggung perusahaan, serta tempat olah raga seperti lapangan sepak bola, lapangan volly, dan lapangan bulu tangkis. Untuk keselamatan kerja tenaga kerja panen, perusahaan memfasilitasi alat perlindungan diri seperti sepatu boot untuk melindungi kaki dari duri ketika melakukan panen upaya ini dilakukan agar tenaga kerja panen dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaan.

f. Kedisiplinan Tenaga Kerja Panen

PT Bumitama Gunajaya Agro melakukan pembinaan kedisiplinan tenaga kerja panen dengan cara membuat peraturan-peraturan yang berlaku dalam pekerjaan diantaranya adalah absensi karyawan dan peraturan-peraturann yang berlaku dalam pekerjaan panen yaitu menerapkan peraturan sapta panen yang diantaranya yaitu: tidak memotong buah mentah, jika didapat kesalahan pemanen memotong buah mentah maka denda yang akan diberikan sebesar Rp 20.000/ janjang, buah masak dipotong semua jika pemanen tidak memotong buah masak atau buah tinggal maka denda yang akan diberikan sebesar Rp 10.000/janjang, tidak ada pelepah sengkleh, jika ada pelepah sengkleh akan dikenakan denda sebesar Rp 2.500/pokok brondolan tidak dikutip bersih akan dikenakan denda sebesar 5.000/pokok, tidak ada tangkai panjang, jika terdapat tangkai panjang akan diberikan denda sebesar Rp 1.000/janjang pelepah tidak tersusun rapi digawangan mati akan diberikan denda sebesar Rp 2.000/pokok dan bila buah tidak disusun rapi di TPH maka denda yang diberikan sebesar Rp 3.000/ janjang.

Tetapi biar demikian pihak perusahaan tidak pernah mencatat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan dan memberikan denda kepada pemanen dikarenakan takutnya terjadi konflik antara pemanen dan atasan, lagi pula kesalahan yang dibuat oleh pemanen tidak dilakukan berulang-ulang.

g. Pemberhentian Tenaga Kerja Panen

Pemberhentian adalah keputusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Pemberhentian yang dilakukan di PT. Bumitama Gunajaya Agro dikarenakan beberapa factor yaitu, undang-undang yang menyebabkan karyawan harus berhenti yaitu misalnya ada salah satu tenaga kerja panen yang masih dibawah umur atau terkait dengan asosiasi ilegal. Keinginan organisasi, organisasi dapat memberhentikan seorang wakil dari perkumpulan kerja mengingat wakil tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan, cara berperilaku dan disiplinnya yang buruk, mengabaikan peraturan dan pedoman organisasi, tidak dapat bekerja sama dan bentrok.

dengan perwakilan yang berbeda maka dari itu perusahaan berhak memberhentikan. Keinginan karyawan itu sendiri terdiri dari beberapa alasan yaitu, pindah ke tempat lain, kesehatan dari tenaga kerja panen kurang baik dan atau ingin pensiun, kontrak kerja berakhir, kesehatan karyawan, meninggal dunia dan perusahaan dilikuidasi tenaga kerja yang melakukan kesalahan yang fatal dan berulang kali melakukan kesalahan yang sama perusahaan berhak memecat atau memindahkannya ke divisi lainnya.

2. Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan tenaga kerja panen di PT. Bumitama Gunajaya Agro diperoleh berdasarkan taksasi produksi dengan cara menghitung jumlah perkiraan tonase dibagi basis pemanen, sehingga diperoleh jumlah tenaga kerja panen yang dibutuhkan dalam satu hari kerja pada hari itu. sebelum melakukan pekerjaan para karyawan harus mengikuti apel pagi harinya.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian di PT. Bumitama Gunajaya Agro telah dibuat berupa struktur organisasi yang mana asisten divisi membawahi mandor-mandor panen. Dalam satu estate organisasi yang bertanggung jawab dalam hal panen yaitu:

- 1) Kepala estate dengan satu orang staf, staf nya yaitu kerani estate.
- 2) Mandor kepala.
- 3) Mandor panen, setiap mandor panen memiliki seorang kerani yang bertugas untuk mencatat hasil pekerjaan panen. Tingkatan yang paling akhir dari organisasi panen adalah karyawan panen yang berjumlah 20-30 orang per mandor.

c. Pelaksanaan

Sebelum melaksanakan panen ada alat-alat panen yang perlu digunakan. Alat panen yang digunakan di PT. Bumitama Gunajaya Agro berdasarkan ketentuan prosedur perusahaan yang sesuai umur tanaman.

Tabel 5.15. Alat Panen Berdasarkan Umur Tanaman Kelapa Sawit

Umur (Thn)	Tanaman menghasilkan (TM)	Tinggi batang (M)	Alat panen
3-4	1-2	0,5	Dodos kecil
5-7	3-5	4	Dodos besar
>8	>5	10	Egrek

Sumber: Data Primer 2022

Alat-alat yang mendukung pemotongan TBS adalah kampak, batu asah, karung goni, gancu, dan kereta sorong/angkong.

d. Pengawasan

Pengawasan panen di PT. Bumitama Gunajaya Agro dilakukan oleh mandor panen dibantu mandor satu. Bila tenaga kerja melakukan kesalahan akan diberikan denda berupa potongan gaji, denda yang diberikan akan dipotong setiap satu bulan sekali sebelum gajian.

Tabel 5.16. Daftar Komponen Denda Karyawan Panen

No	Jenis Pelanggaran	Denda
1	Memotong Buah Mentah	Rp. 10.000/janjang
2	Buah Matang tidak Dipotong	Rp. 5.000/ janjang
3	Pelepah Sengkleh	Rp. 500/pokok
4	Brondolan Tidak Dikutip	Rp. 1000/pokok
5	Tangkai Panjang	Rp. 500/pokok
6	Pelepah tidak tersusun rapi	Rp. 1000/ pokok
7	TBS tidak disusun rapi di TPH	Rp. 1000/ pokok

Sumber: Data Primer 2022

## **KESIMPULAN**

1. Manajemen panen kelapa sawit di PT. Bumitama Gunajaya Agro meliputi:
  - a. Perencanaan panen meliputi: taksasi panen membutuhkan 61 orang untuk memanen kelapa sawit, sedangkan tenaga kerja panen yang tersedia hanya berjumlah 49 orang. Kemudian, usaha perusahaan untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja ini adalah dengan memberikan premi lebih basis 1 dan lebih basis 2 kepada pemanen. Premi yang diberikan sebesar Rp. 15.000.
  - b. Pengorganisasian panen menggunakan system panen acak giring tetap secara bersama-sama memanen dalam satu blok setelah selesai pindah ke blok yang lain.
  - c. Pelaksanaan panen meliputi: pemotongan dan penumpukan pelepah kelapa sawit, pemotongan tandan buah yang matang panen, Pengumpulan TBS ke Tempat Pengumpulan Hasil (TPH)
  - d. Pengawasan panen dilakukan oleh mandor panen baik di ancak maupun di TPH
  - e. Pengangkutan TBS ke Pabrik dimulai dari jam 10:00 WIB oleh karyawan bagian transport yang berjumlah 4 orang dengan menggunakan truk.
  - f. Mutu TBS dikehendaki oleh perusahaan adalah fraksi 2 dengan jumlah brondolan 25-75 dari TBS.
  - g. Premi panen dapat diberikan apabila pada hari tersebut terdapat basis tugas yang telah dicapai.
  - h. Penerimaan TBS diawali melalui stasiun jembatan timbang untuk menimbang seluruh TBS yang diterima di pabrik dan seluruh hasil produksi CPO dan kernel yang akan dikirim. Dilanjutkan ke stasiun loading ramp untuk menimbun sementara TBS dari kebun sebelum di olah, menerima dan memindahkan TBS kedalam lori.
  - i. Grading TBS di Pabrik berfungsi untuk menjamin bahan baku TBS yang di terima dipabrik sesuai kriteria yang sudah di tentukan.
2. Manajemen tenaga kerja panen ditinjau dari aspek operasional yang dilakukan PT. Bumitama Gunajaya Agro antara lain:
  - a. Pengadaan tenaga kerja panen dimulai dari seleksi karyawan tetap, info lowongan kerja yang didapat oleh tenaga kerja panen, dan proses rekrutmen tenaga kerja dengan cara datang langsung ke perusahaan dan melamar sebagai karyawan tenaga kerja panen.
  - b. Tenaga kerja tidak mendapatkan pelatihan tenaga kerja panen.
  - c. Kompensasi yang diberikan sudah cukup untuk kesejahteraan karyawan panen dan tenaga kerja panen yaitu berupa gaji pokok, upah peremi, tunjangan pangan atau catu beras.
  - d. Pengintegrasian tenaga kerja panen dilakukan pada saat melakukan pekerjaan saja dan diluar jam kerja.
  - e. Pemeliharaan tenaga kerja panen diberikan komponen berupa fasilitas dan jaminan kesehatan.
  - f. Kedisiplinan tenaga kerja panen dilakukan dengan cara membuat peraturan-peraturan yang berlaku dalam pekerjaan, namun pihak perusahaan tidak pernah mencatat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan dan tidak memberikan denda kepada pemanen.
  - g. Pemberhentian tenaga kerja panen dikarenakan beberapa factor yaitu, undang-undang yang menyebabkan karyawan harus berhenti dan keinginan karyawan itu sendiri.
3. Manajemen tenaga kerja panen ditinjau dari aspek manajerial yang dilakukan PT. Bumitama Gunajaya Agro antara lain:
  - a. Perencanaan tenaga kerja panen di PT. Bumitama Gunajaya Agro diperoleh berdasarkan taksasi produksi dengan cara menghitung jumlah perkiraan tonase dibagi basis pemanen, sehingga diperoleh jumlah tenaga kerja panen yang dibutuhkan dalam satu hari kerja pada hari itu.

- b. Pengorganisasian di PT. Bumitama Gunajaya Agro telah dibuat berupa struktur organisasi yang mana asisten divisi membawahi mandor-mandor panen.
- c. Pelaksanaan panen dengan menyediakan alat-alat panen yang diperlukan seperti kampak, batu asah, karung goni, gancu, dan kereta sorong/angkong.
- d. Pengawasan panen di PT. Bumitama Gunajaya Agro dilakukan oleh mandor panen dibantu mandor satu. Bila tenaga kerja melakukan kesalahan akan diberikan denda berupa potongan gaji, denda yang diberikan akan dipotong setiap satu bulan sekali sebelum menerima gaji.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Badrun, M, 2010. *Tonggak Perubahan Melalui PIR Kelapa Sawit Membangun Negeri*. Direktorat Jenderal Perkebunan, Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2016. *Statistik Kelapa Sawit Indonesia*. Jakarta.
- Fadli M.L. (2006). *Panen pada tanaman kelapa sawit*, Medan: Pusat Penelitian Kelapa Sawit.
- Fauzi at al, 2008. *Kelapa Sawit Budidaya Pemanfaatan Hasil dan Limbah*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Fauzi, Y., Widyastuti, Y.E., Satyawibawa, I. & Hartono, R (2012). *Kelapa Sawit: Budidaya pemanfaatan hasil dan limbah analisis usaha dan pemasaran* (Edisi revisi). Jakarta: Penebar Swadaya.
- Hasibuan dan Ahmad, 2009. Manajemen Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis Jacq.*) Di Kebun Mentawak, Pt Jambi Agro Wijaya, Bakrie Sumatera Plantation, Sorolangun, Jambi
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutabarat dan Heni. 2016. Manajemen Panen Kelapa Sawit. (*Elaeis guineensis Jacq.*) di Sungai Bahaur Estate, Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah.
- Pahan. 2008. *Manajemen Agribisnis dari Hulu Hingga Hilir*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Simamora *et.al.* 2016. Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Di Pt Perkebunan Nusantara vii Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.
- Sunarko. 2007. *Petunjuk Praktis Pengolahan dan Budidaya Kelapa Sawit*. [http://uilis.unsyiah.ac.id/uilis/index.php?p=show\\_detail&id=50351](http://uilis.unsyiah.ac.id/uilis/index.php?p=show_detail&id=50351). Jakarta.
- Suwarto dan Oktavianty, 2010. *Budidaya Tanaman Perkebunan Unggulan*. Penebar Budaya. Jakarta.
- Ugroseno dan Ade. 2017, Manajemen Pemanenan dan Penanganan Pasca Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis Jacq.*) di Teluk Siak Estate, Riau.
- Wijayanti, T. 2012. *Analisis Pendapatan Usahatani Kelapa Sawit (Elaeis guineensis Jacq) di Desa Makmur Jaya Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur*. Media Sains.