

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Manajemen Tenaga Kerja Panen di Indrasakti Estate PT. Mega Nusa Inti Sawit terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kompensasi, penempatan, distribusi, aktivasi, dan pengawasan. Perencanaan dilakukan dengan cara membuat anggaran tahunan dengan kerugian sekecil mungkin. Pengorganisasian terdiri dari asisten manager, mandor panen, krani panen dan tenaga kerja panen. pengarahan dilakukan dua kali oleh asisten manager pada saat apel pagi dan juga pengarahan yang dilakukan oleh mandor panen pada saat di lapangan sebelum proses panen, kompensasi berupa gaji, tunjangan K3, premi dan catu beras. Penempatan tenaga kerja panen tidak terlalu diperhatikan karena para tenaga kerja panen di perusahaan sudah memiliki pengalaman. distribusi tenaga kerja panen berasal dari membuat lowongan di social media dan mencari informasi melalui keluarga atau teman tenaga kerja panen. Aktivasi yang terjadi berupa pengevaluasian, pemberian pelatihan, dan pemberian motivasi. Pengawasan dilakukan oleh mandor panen dan krani panen, namun pemberian SP jarang terjadi karena tenaga kerja tidak sering membuat kesalahan panen.
2. Produktivitas tenaga kerja panen di PT. Mega Nusa Inti Sawit dipengaruhi oleh variabel umur dan masa kerja, sedangkan untuk variabel pendidikan tidak mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen di PT. Mega Nusa Inti Sawit.

### B. Saran

PT Mega Nusa Inti Sawit perlu meningkatkan lagi manajemen tenaga kerja panennya, terutama pada fungsi aktivasi tenaga kerja panen meliputi pelatihan dan pemberian motivasi, agar rata-rata produktivitas janjang harian tenaga kerja panen dapat meningkat.