

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelapa sawit (*Elaeis Guinensis Jacq*) merupakan salah satu jenis palma yang menghasilkan minyak dengan tujuan komersil. Industri minyak sawit memiliki peran strategis dalam perekonomian makroekonomi di Indonesia. Peran tersebut antara lain pendorong sektor ekonomi kerakyatan, lokomotif perekonomian nasional, penyerapan tenaga kerja, dan yang paling utama adalah sebagai penghasil devisa terbesar di Indonesia (Boestami, 2020). Industri perkebunan kelapa sawit mengalami perkembangan dari tahun ke tahun, saat ini industri kelapa sawit sudah berkembang di 22 provinsi dari 33 provinsi yang ada di Indonesia. Perkembangan produksi minyak kelapa sawit tertinggi di Indonesia masih dihasilkan dari dua pulau yaitu Kalimantan dan Sumatra. Kedua pulau tersebut menghasilkan 68% produksi minyak sawit mentah *Crude Palm Oil* (CPO) (Badan Pusat Statistika, 2023).

Dari tahun ke tahun terjadi revolusi besar industri perkebunan sawit di Indonesia, hal ini dibuktikan dengan meningkatnya perkebunan sawit dalam kurun waktu 2019 – 2023. Luas perkebunan sawit pada 2019 sebesar 14,60 juta hektar dan pada 2023 berkembang luasnya hingga mencapai 15.93 juta hektar bahkan produksi CPO di Indonesia mencapai 47,08 juta ton pada tahun 2023. Saat ini, hasil terbesar adalah dari perkebunan swasta 60,88%, diikuti dengan rakyat sebesar 34,46 %, dan perkebunan negara sebesar 4,67% (Badan Pusat Statistika, 2023)

Dalam usahanya untuk mengembangkan industri perkebunan kelapa sawit, perusahaan akan selalu mencari cara untuk memajukan perusahaannya. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan memperhatikan atau mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang yang berperan penting sebagai penggerak dalam perusahaan yang nantinya akan mengelola sumber daya lain seperti modal dan teknologi yang ada di perusahaan (Kristanti dkk. 2023). SDM yang dimaksud disini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan kelapa sawit. Karyawan atau sumber daya manusia merupakan jantung penggerak perusahaan, karena karyawan yang nantinya akan melaksanakan segala jenis pekerjaan dan menjaga sistem operasional dalam perusahaan tetap

berjalan sesuai tujuan demi tercapainya keuntungan dan keberlanjutan perusahaan.

Di perusahaan perkebunan kelapa sawit terdapat beberapa jenis karyawan, salah satunya adalah karyawan panen. Karyawan panen merupakan orang yang melakukan proses pemanenan, baik dari proses pemotongan sawit yang sudah matang hingga pengangkutan sawit ke Tempat Pengumpulan Hasil (TPH). Kinerjanya karyawan panen penting untuk diperhatikan karena perannya sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan perusahaan, karena produktivitas karyawan panen berhubung dengan keuntungan yang didapat perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang didapatkan ataupun yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dengan kerja yang baik. Sama halnya dengan makna kinerja, kinerja karyawan panen di perkebunan kelapa sawit juga diukur dari dua aspek yaitu kualitas dan kuantitas. Kualitas merujuk pada mutu produk yang dihasilkan, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah hasil panen yang diperoleh. Sehingga kinerja karyawan panen perlu untuk dilakukan evaluasi berdasarkan dua aspek tersebut guna memastikan bahwa perusahaan tidak hanya memenuhi target produksi tetapi juga menjaga standar kualitas produk (Bangun, 2012).

Sejalan dengan pembahasan sebelumnya terkait kinerja karyawan panen yang menjadi faktor berkembangnya perusahaan kelapa sawit, hal ini juga terjadi pada PT. Rimba Harapan Sakti yang merupakan anak perusahaan dari Wilmar Group yang terletak di Kabupaten Seruyan, Provinsi Kalimantan Tengah. PT. Rimba Harapan Sakti merupakan salah satu perusahaan besar penghasil kelapa sawit. Dari tahun ke tahun PT. Rimba Harapan Sakti mengalami perkembangan dan peningkatan produksi kelapa sawit. Namun seringkali peningkatan produksi kelapa sawit ini tidak dibarengi dengan pemberdayaan kinerja karyawan panen yang nantinya dapat mempengaruhi hasil panen baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Salah satu permasalahan yang terjadi di PT. Rimba Harapan Sakti yaitu karyawan panen yang tidak menjalankan pekerjaan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dari perusahaan. Maka berdasarkan uraian diatas menjadi penting untuk melakukan analisis kinerja karyawan panen.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, isu yang akan dianalisis dalam penelitian adalah :

1. Bagaimana capaian kinerja karyawan panen PT. Rimba Harapan Sakti ?
2. Faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen di PT. Rimba Harapan Sakti ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui capaian kinerja karyawan panen PT Rimba Harapan Sakti .
2. Mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen PT. Rimba Harapan Sakti.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan kepada penulis untuk menerapkan pengetahuan dan memenuhi syarat dalam menyelesaikan studi guna meraih gelar Sarjana Pertanian di Institut Stiper Yogyakarta.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Memberikan bahan informasi dalam menilai kinerja karyawan dan kebijakan yang akan diambil berkenen dengan usaha pengembangan karyawan panen kelapa sawit.

3. Manfaat Bagi Dunia Akademik

Diharapkan hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi atau sebagai data perbandingan yang relevan dengan bidang yang sedang diteliti, untuk membandingkan kontribusi pemikiran, serta memperluas pengetahuan mengenai kinerja karyawan disektor panen sebuah perusahaan.