

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan serangkaian proses yang melibatkan berbagai aktivitas, seperti merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, serta mengendalikan atau mengawasi, yang bertujuan untuk menetapkan dan meraih sasaran dengan cara yang efisien dan efektif (Hutahaean, 2018). Manajemen diperlukan di berbagai sektor baik dalam dunia usaha, pemerintah, pendidikan, maupun lembaga sosial, karena manajemen yang efektif memungkinkan suatu organisasi menghadapi berbagai tantangan, memanfaatkan sumber daya secara efisien, dan meraih tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu disiplin ilmu yang merancang strategi dan pendekatan dalam mengelola serta memanfaatkan SDM demi tercapainya tujuan organisasi (Zahari dkk 2022). Pada umumnya, pemimpin perusahaan menginginkan agar karyawan menunjukkan performa yang optimal dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam proses pembangunan, baik untuk perusahaan maupun negara. Oleh karena itu, peningkatan dan pengembangan kualitas SDM perlu terus dilakukan agar dapat sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Suatu perusahaan dapat dianggap sukses jika dinilai dari mutu yang dimiliki oleh karyawannya.

Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Peran utama dari sumber daya manusia (SDM) adalah mendukung tercapainya kesuksesan perusahaan. Untuk memastikan kelancaran produktivitas perusahaan, dibutuhkan tenaga kerja atau staf yang tepat sesuai prinsip “orang yang tepat di posisi yang tepat”. Oleh karena itu, langkah awal yang menjadi kunci utama adalah proses perekrutan dan seleksi guna memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. Karyawan terlibat secara langsung dalam merancang sistem, proses, serta tujuan yang hendak dicapai,

namun mereka tetap memiliki kebutuhan yang sama, seperti kebutuhan pangan, interaksi sosial, kebutuhan akan kebersamaan, kerja sama, dan pemenuhan kebutuhan pekerjaan (Handoko, 2008).

Rekrutmen karyawan merupakan tahap awal yang menunjukkan sejauh mana keberhasilan perusahaan dalam menggapai targetnya. Apabila tenaga kerja yang direkrut memiliki kompetensi yang tepat, maka pencapaian tujuan akan lebih mudah terlaksana. Namun sebaliknya, jika karyawan yang diterima tidak sesuai dengan standar yang dibutuhkan, maka perusahaan akan menghadapi hambatan dalam mencapai sasaran tersebut. Oleh karena itu, proses seleksi calon tenaga kerja harus dilaksanakan secara tepat, agar individu yang direkrut sesuai dengan kebutuhan serta tanggung jawab yang akan dipercayakan. Proses pengadaan tenaga kerja ini menjadi persoalan yang signifikan, rumit, dan menantang, karena menemukan dan menempatkan orang-orang yang tepat, seimbang, dan produktif bukanlah hal yang mudah. Perusahaan perkebunan kelapa sawit tenaga kerjanya berkolaborasi antara karyawan dan masyarakat desa, ini dilakukan karena kurangnya tenaga kerja di dalam perawatan. Masyarakat desanya juga dari berbagai daerah. Jadi sering terjadi ketidakpahaman antara tenaga kerja satu dengan tenaga kerja lainnya karena adanya perbedaan karakter masing-masing dikarenakan berasal dari daerah yang berbeda-beda. Dikarenakan kesulitan mendapatkan tenaga kerja sehingga perusahaanlah yang harus menyesuaikan dengan karakter yang berbeda-beda dari setiap karyawan.

Kendala adalah suatu hal yang merintang proses kegiatan di dalam perusahaan. Proses rekrutmen tenaga kerja memiliki kendala atau tantangan. Diperlukan kebijakan yang kuat untuk menghadapi tantangan tersebut. Kendala yang sering muncul dalam rekrutmen tenaga kerja adalah perbedaan tingkat validitas akibat metode yang digunakan sangat bervariasi, selanjutnya kendala biaya yang dihadapi perusahaan disebabkan oleh faktor-faktor yang memerlukan pengeluaran tinggi (Dharma, 2021). Untuk mengatasi kendala dalam perekrutan diperlukan kebijakan yang tegas serta strategi perekrutan yang efisien.

perusahaan harus mampu menentukan metode rekrutmen yang sah, dapat dipercaya, dan sesuai kebutuhan, serta mengelola anggaran secara optimal meskipun dengan batasan biaya.

Permintaan tenaga kerja di sektor kelapa sawit ditentukan oleh beberapa faktor seperti luas areal, tipe pekerjaan, kondisi geografis dan iklim, penerapan teknologi, serta umur atau struktur tanaman. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja harus mengacu pada fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk memastikan pekerjaan dapat terselesaikan dengan optimal (Ginting, 2005).

Kegiatan pemeliharaan tanaman membutuhkan tenaga dan dana yang tidak sedikit, serta menjadi prasyarat utama dalam menghasilkan produk yang bermutu tinggi. Di samping itu, aktivitas budidaya kelapa sawit mengalami perubahan sepanjang tahun yang dipengaruhi oleh musim, karakteristik lahan, intensitas hujan, serta periode panen tinggi dan rendah.

Tenaga kerja perawatan di perusahaan perkebunan sangat penting, karena tenaga kerja rawatlah yang melakukan pekerjaan perawatan di kebun sehingga tanaman tumbuh dengan baik dan menghasilkan (Lubis, 1992). Pekerja di bagian perawatan melaksanakan beragam tugas seperti pemberian pupuk, membersihkan jalur dalam kebun untuk akses angkong, serta melakukan penyemprotan pestisida dan bahan kimia pada tanaman kelapa sawit. Selama menjalankan tugas, pekerja perawatan diwajibkan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) guna menghindari paparan zat beracun dari pupuk atau bahan kimia lain. APD yang digunakan oleh tenaga kerja perawatan mencakup helm, masker, sapu tangan, kaca mata pelindung, sepatu bot, dan apron atau pakaian khusus yang melindungi tubuh dari kontak langsung dengan bahan kimia. Status ketenagakerjaan di bagian perawatan perkebunan kelapa sawit terdiri dari pekerja tetap (disebut SKU atau syarat kerja umum) dan BHL (buruh harian lepas) yang bekerja langsung di lapangan dengan mengandalkan tenaga fisik.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan utama dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada proses rekrutmen yang terlalu kompleks. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan standar yang telah ditetapkannya, sehingga diperlukan prosedur rekrutmen yang ketat dan selektif.

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem manajemen pengadaan tenaga kerja perawatan di PT Agro Nusa Abadi.
2. Apa kendala dalam sistem manajemen pengadaan tenaga kerja perawatan di PT Agro Nusa Abadi.
3. Bagaimana cara untuk mengatasi kendala dalam sistem manajemen pengadaan tenaga kerja perawatan di PT Agro Nusa Abadi.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem manajemen pengadaan tenaga kerja perawatan pada PT Agro Nusa Abadi.
2. Untuk mengetahui kendala dalam sistem manajemen pengadaan tenaga kerja perawatan di PT Agro Nusa Abadi.
3. Untuk mengetahui cara mengatasi kendala dalam sistem manajemen pengadaan karyawan di PT Agro Nusa Abadi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Peneliti diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan pengadaan tenaga kerja perawatan di PT Agro Nusa Abadi.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian dan referensi sistem pengadaan tenaga kerja perawatan di perkebunan kelapa sawit.

3. Bagi Pembaca

Untuk mengetahui bagaimana cara rekrutmen karyawan di perusahaan kelapa sawit.