

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelapa sawit (*Elaeis Guineensis*) merupakan tanaman perkebunan yang menghasilkan minyak sawit, yang digunakan dalam berbagai produk seperti minyak goreng, margarin, sabun, kosmetik, dan bahan bakar nabati (*biofuel*). Industri kelapa sawit memegang peran strategis dalam perekonomian Indonesia. Sebagai salah satu komoditas ekspor utama, kelapa sawit memberikan kontribusi besar terhadap penerimaan devisa negara. Selain itu, perkebunan kelapa sawit membuka lapangan pekerjaan dan meningkatkan pendapatan masyarakat, khususnya di daerah pedesaan. Perkembangan perkebunan kelapa sawit juga mendorong pembangunan infrastruktur dan aksesibilitas di wilayah terpencil, sehingga turut meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Namun, perlu diperhatikan bahwa pengembangan kelapa sawit harus dilakukan secara berkelanjutan guna mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan sosial. Secara keseluruhan, kelapa sawit merupakan komoditas penting yang memberikan kontribusi besar bagi perekonomian Indonesia melalui peningkatan devisa, penciptaan lapangan kerja, dan pembangunan wilayah (Qiasa dan Niswatin, 2024).

Kelapa sawit merupakan komoditas pertanian strategis bagi perekonomian Indonesia. Peningkatan produktivitasnya memerlukan pengelolaan terpadu yang meliputi pemilihan lahan, teknik budidaya, dan manajemen perkebunan yang efisien. Faktor lingkungan, seperti curah hujan (2.000-2.500 mm/tahun), suhu, kelembapan, dan penggunaan bibit unggul, sangat krusial. Teknik budidaya optimal, seperti jarak tanam ideal yaitu berkisar antara 9x9 meter atau dengan jumlah pokok 143-160 pohon/ha. pemupukan berimbang, dan pengendalian hama terpadu, akan meningkatkan produktivitas tandan buah segar (TBS). Kondisi topografi juga berpengaruh; lahan berbukit memerlukan konservasi tanah dan drainase yang baik. Efisiensi panen, misalnya rotasi panen tujuh hari sekali, turut menjamin kualitas dan kuantitas hasil. Penerapan budidaya berkelanjutan akan memaksimalkan produksi sekaligus menjaga keberlanjutan sektor perkebunan nasional (Siswandi, 2022).

Efisiensi dan produktivitas tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit, termasuk pekerja pemanen buah, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tingkat pendidikan, lama kerja, pendapatan, kompensasi, kondisi kesehatan dan jumlah tanggungan keluarga. Optimalisasi produktivitas dapat dicapai melalui manajemen tenaga kerja yang efektif, mencakup proses seleksi ketat dalam rekrutmen, pelatihan keterampilan, pemberian insentif berbasis kinerja, serta pengaturan jam kerja yang seimbang. Selain itu melalui pemanfaatan teknologi yang tepat, seperti mekanisasi dan sistem digital, serta penerapan metode panen yang efisien berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi beban fisik pekerja. Aspek kesehatan dan keselamatan kerja juga harus diutamakan melalui pelatihan ergonomi serta penyediaan alat pelindung diri guna mengurangi risiko kecelakaan. Dengan pendekatan yang terintegrasi, industri kelapa sawit dapat meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan, sekaligus mendukung kesejahteraan pekerja dan menjaga kualitas hasil panen (Yandi, 2022).

Disisi lain tingkat keberhasilan perusahaan tentunya sangat bergantung pada produktivitas kerja yang memungkinkan optimalisasi sumber daya manusia, efisiensi, dan efektivitas operasional. Hal ini menghasilkan output maksimal dengan biaya dan waktu seminimal mungkin, memfokuskan perusahaan pada peningkatan kualitas, kepuasan pelanggan, dan reputasi. Praktik ketenagakerjaan di sektor kelapa sawit Indonesia menghadapi tantangan serius dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Hal ini tercermin dari kurangnya dukungan manajemen, akses terbatas terhadap hak-hak karyawan (termasuk bantuan perumahan dan BPJS Ketenagakerjaan), upah rendah, dan ketidakpastian status kerja, seperti pekerja harian lepas jangka panjang. Kondisi tersebut, sebagaimana disampaikan sejumlah karyawan, berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas kerja (Bindrianes *et al.*, 2017).

Produktivitas kerja karyawan panen merupakan kemampuan mereka memanen Tandan Buah Segar (TBS) sesuai standar yang ditetapkan dan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini tentunya memerlukan keterampilan yang memadai serta dukungan dari pihak manajemen. Dukungan tersebut mencakup pelatihan kerja, pemberian insentif, serta perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan

mental karyawan. Di samping itu, produktivitas juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi topografi lahan, cuaca, ketersediaan alat panen, dan sistem penugasan kerja yang diterapkan. Karyawan yang ditugaskan di lahan berat atau akses yang sulit cenderung mengalami hambatan dalam pencapaian target panen, sehingga diperlukan strategi manajerial yang responsif dan partisipatif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas secara berkelanjutan di sektor perkebunan. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan panen seperti tingkat pendidikan, lama kerja, pendapatan, kompensasi, kondisi kesehatan dan jumlah tanggungan keluarga (Sukratman, 2024).

PT. Rimba Harapan Sakti - Estate 2 yang terletak di Kalimantan Tengah, juga mengalami masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Hal tersebut mengindikasikan terjadinya variasi signifikan dalam hasil kerja karyawan panen, dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri karyawan dan lingkungan kerja. Meskipun beberapa karyawan berhasil mencapai target produktivitas perusahaan, kendala seperti kondisi lahan yang sulit, kurangnya peralatan panen, dan pembagian kerja yang kurang adil tetap menjadi masalah. Oleh karena itu, manajemen perlu terus berupaya meninjau ulang kebijakan, meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan, dan menyediakan fasilitas yang memadai untuk memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian menjadi penting untuk mengenali dan mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan panen di perusahaan. Penelitian ini juga nantinya akan mengevaluasi variabel-variabel yang berperan terhadap produktivitas kerja karyawan panen di PT. Rimba Harapan Sakti – Estate 2. Hasil akhir dari penelitian ini, diharapkan mampu memberikan rekomendasi berdasarkan data dan informasi yang diperoleh yang nantinya menjadi landasan dalam merancang strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan di sektor perkebunan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Rimba Harapan Sakti - Estate 2
2. Apasaja faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan di PT. Rimba Harapan Sakti - Estate 2?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Rimba Harapan Sakti - Estate 2.
2. Untuk mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Rimba Harapan Sakti - Estate 2.

D. Manfaat

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini merupakan lanjutan dari proses belajar mengajar dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh derajat sarjana pertanian di Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.
2. Bagi Perusahaan
Memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.
3. Bagi Pembaca
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan serta strategi yang dapat diterapkan dalam dunia kerja.