

**MANAJEMEN TENAGA KERJA PERAWTAN
DI PT KATINGAN INDAH UTAMA
KOTAWARINGIN TIMUR, KALIMANTAN TENGAH**

Yeni Apriyia Munthe¹, Danang Manumono², Listiyani²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui manajemen operasional tenaga kerja perawatan tanaman kelapa sawit, mengetahui perencanaan dan evaluasi kebutuhan tenaga kerja pengupahan tenaga kerja rawat kelapa sawit, dan untuk mengetahui distribusi tenaga kerja rawat kelapa sawit serta cara mengatasi permasalahan tenaga kerja tersebut. Penelitian ini dilakukan di PT Katingan Indah Utama, Mentaya Estate. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Metode yang dilakukan pada penentuan sampel adalah metode *purposive sampling*. Metode pengukuran data dari primer dan sekunder dengan jumlah sampel yang di ambil dari 2 afdeling 2 Asisten Afdeling, 2 Mandor dan 30 tenaga kerja perawatan pada Afdeling 2 dan Adeling 6 . Hasil penelitian adalah Manajemen operasional tenaga kerja dalam perawatan kelapa sawit di PT Katingan Indah Utama meliputi dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengadaan, kompensasi, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja, pengupahan, distribusi tenaga kerja dan evaluasi tenaga kerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Dalam manajemen operasional terdapat beberapa kendala yaitu pada kedisiplinan dan pengupahan. Kendala kedisiplinan yaitu tidak lengkapnya APD yang digunakan karyawan saat melakukan kegiatan perawatan kepala sawit. Kendala pada pengupahan yaitu komplain terkait upah yang tidak sesuai setiap bulannya.

Kata Kunci : *Manajemen Tenaga Kerja, Pengupahan dan Evaluasi, Distribusi Tenaga Kerja, Perawatan.*

PENDAHULUAN

Kelapa sawit adalah tumbuhan industry/ perkebunan yang berguna sebagai penghasil minyak masak, minyak industry, maupun bahan bakar (Lina Arlina Nur Kadim, 2014). Perkebunan kelapa sawit salah satu factor tumbuh kembangnya system agribisnis kelapa sawit. System agribisnis kelapa sawit yang merupakan gabungan dari subsistem produksi pertanian (agroindustry hulu), pertanian, industry hilir, dan pemasaran yang cepat merangkai seluruh subsistem untuk mencapai ekonomi. Manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Melakukan manajemen yang baik dapat memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat . Dengan adanya manajemen, hal yang berkaitan dengan manajemen dapat ditingkatkan. Kegiatan manajemen yang dimulai dari *planning, organizing, actuating, dan controlling* yang bertujuan untuk mencapai efektif dan efisien. Manajemn yang baik akan dapat meningkatkan kedisiplinan yang baik dan tujuan dapat terlaksanakan (Hasibuan, 2011). Memanajemen tenaga kerja berkaitan dengan pengadaan tenaga kerja, cara perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja, kedisiplinan tenaga kerja, upaya yang dilakukan untuk membuat tenaga kerja bekerja sesuai dengan aturan perusahaan, kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja, hingga pemberhentian tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan jika tenaga kerja melakukan kesalahan atau faktor lainnya. Keterlibatan tenaga kerja untuk melakukan sebuah pekerjaan akan berpengaruh kepada hasil yang akan diperoleh. Sifat dan karakter tenaga kerja yang beragam juga mempengaruhi terlaksananya pekerjaan tersebut. Pada lingkup perusahaan perkebunan kelapa sawit karakter tenaga kerja ada beberapa yang bekerja secara santai dan tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Tenaga kerja yang sudah bekerja akan diberikan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan berupa gaji atau upah. Gaji akan diberikan jika telah melakukan pekerjaan mulai dari target produksi harus maksimal maupun target pekerjaan masing-masing karyawan yang harus terpenuhi. Untuk jumlah harga upah yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan adalah sudah termasuk upah ketetapan yang sudah diperhitungkan sebelumnya. Distribusi tenaga kerja yang dilakukan bertujuan untuk penyaluran tenaga kerja yang berguna untuk menghindari kendala atau permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di perusahaan perkebunan kelapa sawit PT Katingan Indah Utama, Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah. Penelitian dilaksanakan pada Bulan Januari 2022.

Metode Analisis

Metode Analisis menggunakan metode analisis deskriptif yaitu suatu penelitian yang memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang (aktual), dimana data tersebut dikumpulkan, awal mulanya disusun dan kemudian dianalisis.

Metode Penentuan Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut metode *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sample dari anggota atau populasi yang metode pemilihan tenaga kerja perawatan berdasarkan pertimbangan yaitu dengan mengambil sampel 2 afdeling yaitu, Afdeling 2 dan Afdeling 6.

Metode Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan cara wawancara menggunakan kuisioner. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari perusahaan dengan mencatat secara langsung.

HASIL PENELITIAN

A. Manajemen Operasional Tenaga Kerja

1. Manajemen Tenaga Kerja

Berdasarkan penelitian kebutuhan tenaga kerja diperhitungkan dengan baik untuk menghindari berlebih atau berkurangnya tenaga kerja. Dalam hal memperoleh tenaga kerja yang dilakukan perusahaan yaitu dengan cara perekrutan tenaga kerja baik dari luar perusahaan ataupun dalam lingkup perusahaan.

Table 1. Perencanaan Tenaga Kerja Semprot

pengendalian gulma	Luas Areal	Vol (%)	Luas Aplikasi	Rasio / Norma HK	Rasio / Norma HK (upahnya)	Satuan	TK Per Hari	Target Kerja (Hari)	Kebutuhan TK 1 Bulan
Semprot TPH	1.779,72	20%	355,94	5	0,20	Ha	3	24	71
Semprot Pasar Rintis	1.779,72	20%	355,94	2	0,50	Ha	7	24	178
Semprot Anak Kayu	1.779,72	20%	355,94	2	0,50	Ha	7	24	178
Pengendalian Lalang	1.779,72	100%	1.779,72	7	0,15	Ha	11	24	267

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga kerja pada bulan Januari 2022 pada pekerjaan perawatan pemupukan membutuhkan 30 tenaga kerja perhari dan dalam waktu sebulan membutuhkan tenaga kerja sebanyak 769 untuk target kerja selama 26 hari.

Table 2. Perencanaan Tenaga Kerja Pemupukan

pengendalian gulma	Luas Areal	Vol (%)	Luas Aplikasi	Rasio / Norma HK	Rasio / Norma HK (upahnya)	Satuan	TK Per Hari	Target Kerja (Hari)	Kebutuhan TK 1 Bulan
Semprot TPH	1.779,72	20%	355,94	5	0,20	Ha	3	24	71
Semprot Pasar Rintis	1.779,72	20%	355,94	2	0,50	Ha	7	24	178
Semprot Anak Kayu	1.779,72	20%	355,94	2	0,50	Ha	7	24	178
Pengendalian Lalang	1.779,72	100%	1.779,72	7	0,15	Ha	11	24	267

Berdasarkan table 2 dapat disimpulkan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga kerja perawatan pengendalian gulma pada bulan Januari 2022 membutuhkan 3 tenaga kerja pada semprot TPH dan 71 tenaga kerja dalam waktu sebulan untuk target kerja 24 hari.

2. Pengadaan Tenaga Kerja

Perekrutan tenaga kerja perawatan yang dilakukan di PT Katingan Indah Utama pada awalnya akan diproses oleh bagian personalia perusahaan dan akan melakukan tahap-tahap penyeleksian karyawan. Syarat rekrutmen tenaga kerja memiliki KTP, minimal berusia 18 tahun, dan sehat jasmani dan rohani.

3. Kompensasi Tenaga Kerja

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa oleh perusahaan berupa gaji tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja pengendalian gulma dan juga pemupukan dengan satuan yaitu rupiah/bulan ataupun pemberian kompensasi berupa catu beras yang juga dinominalkan menjadi rupiah.

4. Kedisiplinan Tenaga Kerja

Menjaga kedisiplinan tenaga kerja dengan memberlakukan beberapa aturan-aturan yang berlaku untuk setiap tenaga kerja perawatan. Aturan tersebut berupa absensi karyawan setiap harinya, selain absensi untuk mendisiplinkan karyawan perusahaan juga menerapkan peraturan karyawan juga harus melakukan apel pagi pada pukul 06.00 WIB dan waktu kerja selama 7 jam. kendala yaitu pada kedisiplinan dan pengupahan. Kendala kedisiplinan yaitu

tidak lengkapnya APD yang digunakan karyawan saat melakukan kegiatan perawatan kepala sawit.

5. Pemberhentian Tenaga Kerja

Pemberhentian tenaga kerja atau pemutusan kontrak tenaga kerja secara sepihak apabila melanggar hukum dalam undang-undang, memanipulasi data, melanggar peraturan dan aturan-aturan perusahaan, terjadinya konflik antar sesama karyawan. contohnya kesehatan tenaga kerja yang tidak baik dan membuat data palsu. Jika tenaga kerja yang diberhentikan akan memperoleh tunjangan dari perusahaan. Untuk mengganti kekosongan tenaga kerja yang sudah berhenti perusahaan akan merekrut tenaga kerja yang baru kembali sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja untuk setiap jenis pekerjaan.

B. Pengupahan Tenaga Kerja

1. Semprot

Table 3. Berdasarkan Upah Tenaga Kerja

Bulan	Pengupahan Semprot		
	Upah Tertinggi (Rp)	Upah Terendah (Rp)	Nilai Rata-Rata
Januari	837.745	239.356	566.475
Februari	837.745	359.034	734.024
Maret	1.436.134	598.389	1.156.886
April	1.316.456	239.356	989.337
Mei	837.745	359.034	749.981
Juni	957.423	718.067	885.616
Juli	957.423	239.356	774.128
Agustus	958.121	359.296	669.890
September	879.927	434.368	751.620
Oktober	805.730	440.175	692.880
November	440.773	151.679	300.187
Desember	571.488	152.278	464.297

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa upah tertinggi pada bulan Maret mencapai Rp 1.436.134 dan terendah pada bulan November mencapai Rp 151.679. Dengan nilai rata-rata untuk 30 tenaga kerja dari bulan Januari hingga Desember upah tertinggi pada bulan Maret mencapai Rp 1.156.886 dan terendah pada bulan November mencapai Rp 300.187. Perbedaan nilai upah tersebut dikarekan faktor harga piece rate pekerjaan dan luasan yang dikerjakan oleh karyawan.

2. Pemupukan

Table 4. Berdasarkan Upah Tenaga Kerja

Bulan	Pengupahan Pemupukan		
	Upah Tertinggi (Rp)	Upah Terendah (Rp)	Nilai Rata-Rata
Januari	1.351.301	143.616	659.044
Februari	2.054.252	117.776	1.249.684
Maret	879.607	119.678	515.368
April	1.330.692	339.016	825.646
Mei	1.476.300	239.356	593.709
Juni	1.665.648	215.660	984.587
Juli	1.107.544	403.498	634.290
Agustus	1.892.168	131.376	918.281
September	555.153	199.500	379.168
Oktober	597.323	172.698	329.752
November	1.354.772	137.772	865.155
Desember	1.040.595	339.016	723.920

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa upah tertinggi pada bulan Februari sebesar Rp 2.054.252 dan upah terendah pada bulan Februari sebesar Rp 117.776. Nilai rata-rata dari 30 tenaga kerja dari bulan Januari hingga Desember tertinggi pada bulan Februari dan terendah pada bulan Oktober. Perbedaan nilai upah tersebut dikarekan faktor harga piece rate pekerjaan dan luasan yang dikerjakan oleh karyawan.

Kendala pada pengupahan tenaga kerja perawatan kelapa sawit yaitu pada pengupahan berupa komplain terkait upah yang tidak sesuai setiap bulannya. Cara mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan cara mendata setiap pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja setiap harinya.

C. Distribusi Tenaga kerja

Table 5. Distribusi Tenaga Kerja

Afdeling	Kebutuhan Tenaga Kerja		
	Pemupukan	Semprot	Perawatan Manual
2	21	24	18
6	21	24	18

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa kegiatan pemupukan di afdeling 2 dan afdeling 6 memiliki tenaga kerja sebanyak 21 orang, kegiatan semprot memiliki tenaga kerja 24 orang dan perawatan manual memiliki tenaga kerja sebanyak 18 orang

Table 6. Distribusi Tenaga Kerja Semprot

Afdeling	Jumlah Tenaga Kerja	Jenis Pekerjaan & <i>Piece rate</i> (Rp/ha)			
		Piringan Khemis	Pasar Rintis Khemis	TPH khemis	Gawangan Khemis
2	24	Rp 39.893	Rp 17.462	Rp 980	Rp 39.581
6	24	Rp 39.893	Rp 17.462	Rp 980	Rp 39.581

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja semprot pada afdeling 2 dan afdeling 6 berjumlah 24 orang. Jadi jika ada tenaga kerja yang berhalangan hadir maka distribusi yang dilakukan diambil dari tenaga kerja pembrondol, tanam tunera dan perawatan limbah cair.

Table 7. Distribusi Tenaga Kerja Pemupukan

Afdeling	Jumlah Tenaga Kerja	Jenis Pupuk	Jenis Pekerjaan & <i>piece rate</i> (Rp/kg)		
			menguntit pupuk	mengecer pupuk	menabur pupuk
2	21	NPK07	Rp 59.859	Rp 49.866	Rp 399
6	21	NPK13	Rp 59.859	Rp 49.866	Rp 387

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga kerja untuk afdeling 2 dan afdeling 6 berjumlah 21 tenaga kerja. Jadi jika ada tenaga kerja yang berhalangan hadir maka distribusi yang dilakukan diambil dari tenaga kerja pembrondol, tanam tunera dan perawatan limbah cair.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Manajemen operasional tenaga kerja dalam perawatan kelapa sawit di PT Katingan Indah Utama meliputi dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengadaan, kompensasi, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja, pengupahan, distribusi tenaga kerja dan evaluasi tenaga kerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Dalam manajemen operasional terdapat beberapa kendala yaitu pada kedisiplinan dan pengupahan. Kendala kedisiplinan yaitu tidak lengkapnya APD yang digunakan karyawan saat melakukan kegiatan perawatan kepala sawit. Kendala pada pengupahan yaitu komplain terkait upah yang tidak sesuai setiap bulannya.