

**MANAJEMEN TENAGA KERJA PEMELIHARAAN TANAMAN
KELAPA SAWIT DI PT. SOCFINDO BANGUN BANDAR KABUPATEN
SERDANG BEDAGAI, SUMATERA UTARA**

Rizky Alfi Rianda

18/20227/EP

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan yang ditujukan untuk mengatur keanggotaan, evaluasi performa, kompensasi dan sebagainya. Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang tidak boleh dipandang sebelah mata dalam menjalankan sebuah perusahaan atau bisnis. Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pelaksanaan manajemen dan menganalisis sistem pelaksanaan manajemen tenaga kerja pemeliharaan tanaman kelapa sawit TBM (tanaman belum menghasilkan) dan TM (tanaman menghasilkan). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Penelitian ini dilakukan di PT. Socfindo Bangun Bandar yang berada di Desa Aras Panjang, Kecamatan Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *purposive sampling*. Analisis data menggunakan deskriptif yang bertujuan menggambarkan, menjawab dan menjelaskan suatu permasalahan dengan mempelajari suatu kelompok atau individu dan kejadian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen tenaga kerja pemeliharaan tanaman di PT. Socfindo Bangun Bandar meliputi pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pembagian jenis pekerjaan, pemeliharaan tenaga kerja, penerapan kedisiplinan dan pemberhentian terhadap tenaga kerja sesuai dengan tata tertib perusahaan. Untuk pembagian jenis pekerjaan masih menyesuaikan dengan kebutuhan pada hari tertentu. Sehingga untuk jumlah tenaga kerja di setiap pekerjaannya tidak pasti.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Tenaga Kera

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan yang ditujukan untuk mengatur keanggotaan, evaluasi performa, kompensasi dan sebagainya. Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang tidak boleh dipandang sebelah mata dalam menjalankan sebuah perusahaan atau bisnis. Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan (Harsuko Rinawati, 2016).

Sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin dengan harapan dapat berkontribusi secara optimal terhadap kepentingan perusahaan dalam upaya mencapai tujuan. Salah satunya adalah dengan melakukan manajemen yang baik terhadap tenaga kerja di setiap kegiatan atau pekerjaan yang ada seperti manajemen tenaga kerja pada kegiatan pemeliharaan tanaman kelapa sawit.

Menurut Yan Fauzi, dkk (2012) pemeliharaan tanaman merupakan tindakan yang penting dilakukan dan berpengaruh terhadap masa produktif

tanaman. Pemeliharaan tersebut dilakukan terhadap tanaman dan juga media tumbuh tanaman tersebut yaitu tanah.

Berdasarkan beberapa kegiatan pemeliharaan tanaman di PT. Socfindo Bangun Bandar masih terdapat kendala pada pembagian jenis pekerjaan ke setiap tenaga kerja. Karena jenis pekerjaan yang akan dilakukan pada hari tertentu menyesuaikan dengan jadwal pekerjaan yang dibuat pada rencana kerja harian (RKH). Hal ini menyebabkan ketidakpastian jumlah tenaga kerja terhadap pekerjaan pemeliharaan tanaman.

METODE PENELITIAN

A. Metode Dasar Penelitian

Metode dasar penelitian yang digunakan adalah dengan metode deskriptif. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan dan menganalisis hasil penelitian dengan catatan tidak digunakan untuk membuat kesimpulan secara luas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel ataupun lebih dengan tanpa ada perbandingan (Sugiyono, 2012).

B. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Socfindo Bangun Bandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara yang dimulai pada tanggal 13 September 2021 – 09 Oktober 2021.

C. Metode Penentuan Sampel

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan sampel yang diambil yaitu seorang asisten dan 30 orang responden tenaga kerja pemeliharaan tanaman kelapa sawit. Menurut Sugiyono (2016), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dan sumber data dengan pertimbangan tertentu.

D. Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung didapat secara langsung dari sumber wawancara. data sekunder diperoleh dari bentuk yang sudah ada di perusahaan yaitu mengenai lokasi penelitian, sejarah berdirinya, gambaran umum perusahaan, dan data lain yang dianggap perlu.

Adapun teknik pengambilan data adalah sebagai berikut.

1. Teknik observasi, teknik yang dilakukan dengan mengamati langsung terhadap objek penelitian yaitu kegiatan pemeliharaan tanaman kelapa sawit
2. Teknik wawancara, melakukan tanya jawab dengan karyawan yang bersangkutan terkait kegiatan pemeliharaan kelapa sawit.
3. Teknik pencatatan, mencatat hal-hal yang penting berkaitan dengan informasi tentang objek yang diteliti
4. Teknik dokumentasi, sebagai bukti telah melakukan kegiatan penelitian dengan cara mengambil foto setiap kegiatan dan menggambarkan jenis kegiatan yang sedang dilakukan.

E. Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

Menurut Manheim dan Rich (1995) proses pemilihan fenomena yang akan diteliti agar dapat mewakili mewakili konsep abstrak yang telah disusun sebelumnya merupakan operasionalisasinya. faktor-faktor variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah tentang manajemen tenaga kerja pemeliharaan

secara operasional yang meliputi pengadaan, identitas, pengembangan, kompensasi, pembagian jenis pekerjaan, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Faktor-faktor tersebut telah terbagi dalam empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan.

F. Analisis Data

Metode analisis yang akan digunakan adalah metode deskriptif dengan tujuan menggambarkan, menerangkan, menjawab dan menjelaskan suatu permasalahan secara rinci dengan mempelajari suatu individu, kelompok dan kejadian. Data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara dan observasi objek yang diteliti dan menggunakan analisis tabel sebagai tabulasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tenaga kerja yang menjadi responden adalah tenaga kerja yang bekerja di PT. Socfindo Perkebunan Bangun Bandar dan tepatnya tenaga kerja di Divisi/Afdeling III.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel yaitu tenaga kerja sebanyak 30 orang sebagai responden, maka diperoleh gambaran karakteristik sebagai berikut yang dilihat dari beberapa identifikasi yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja.

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	5	16,67
2	Perempuan	25	83,33

Sumber : Data Primer 2021

Tenaga kerja laki-laki jumlahnya lebih sedikit karena hanya diambil dari tenaga kerja panen yang sudah tidak produktif. Alasan tidak produktif karena cedera yang menyebabkan tidak bisa memanen lagi atau memiliki riwayat penyakit tertentu. Tetapi masih dapat bekerja sebagai tenaga kerja pemeliharaan tanaman.

2. Karakteristik Berdasarkan Umur

Tabel 2. Karakteristik Tenaga Kerja Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	26-35	9	30
2	36-45	16	53,33
3	46-55	5	16,67
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer 2021

Usia tenaga kerja antara 20-40 tahun dianggap masih sangat produktif. Bagi tenaga kerja yang berusia di bawah 20 tahun rata-rata individu belum memiliki kematangan skill dan juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia di atas 40 tahun mula terjadi penurunan kemampuan secara fisik (Priyono dan Yasin, 2016).

3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Tenaga Kerja Responden Berdasarkan Pendidikan

	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	6	20
2	SMP	15	50
3	SMA	9	30
4	S1	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan data di atas jumlah yang terbanyak menempuh pendidikan tingkat SMP sebanyak 15 orang atau setengah dari jumlah keseluruhan responden. Kemudian pendidikan tingkat SMA sebanyak 9 orang. Maka dapat dikatakan bahwa tenaga kerja responden tergolong dalam kelas menengah ke bawah dalam hal pendidikan.

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Tenaga Kerja Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Kerja(thn)	Jumlah	Persentase (%)
1	6-10	12	40
2	11-20	13	43,33
3	21-30	5	16,67
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja responden dengan lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 13 orang dan lama bekerja 21-30 sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja responden dengan lama bekerja di atas 11 tahun lebih banyak dibandingkan dengan dibawahnya. Maka dapat dikatakan bahwa tenaga kerja responden tersebut sudah cukup berpengalaman bekerja di PT. Socfindo Bangun Bandar.

B. Pengadaan Tenaga Kerja

Adapun tahapan perekrutan calon karyawan yang dilakukan di PT. Socfindo Bangun Bandar yaitu Pertama pengumuman/info lowongan pekerjaan, dapat dilihat melalui papan pengumuman yang ada di kantor pabrik dan kantor divisi dan diperoleh dari karyawan yang sudah bekerja serta mandor yang menyampaikan info tersebut; Kedua seleksi administrasi, calon karyawan menyerahkan berkas. Pengecekan administrasi dilakukan bersama dengan kegiatan cek fisik dan kesehatan para pelamar; Ketiga training, calon karyawan tidak diperbolehkan mangkir dengan alasan apapun selama kegiatan training berlangsung. Kegiatan ini berlangsung selama tiga bulan; Keempat penerimaan, pengumuman penerimaan karyawan secara sah beserta dengan jenis pekerjaannya masing-masing.

a. Seleksi Karyawan Tetap

Kegiatan seleksi karyawan perusahaan dilakukan oleh seorang HRD atau personalia. Untuk tingkat pendidikan saat ini sudah diubah menjadi minimal sampai tingkat SMA. Karena dilihat dari kompetensinya dalam memahami aturan dan prosedur kerja.

Berikut ini adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon karyawan di PT. Socfindo Bangun Bandar.

1. Berpendidikan minimal SMA
2. Maksimal berusia 29 tahun
3. Sehat dan tidak buta warna

Kemudian persyaratan lainnya berupa berkas yang harus dilengkapi oleh calon karyawan tersebut. Berikut ini adalah persyaratan administrasi untuk melengkapi data calon karyawan.

1. Surat permohonan pengajuan kerja
 2. Kartu keluarga (KK)
 3. Kartu tanda penduduk (KTP)
 4. Ijazah
 5. Surat Keterangan Sehat
 6. SKCK
 7. Buku nikah
- b. Info Lowongan Tenaga Kerja

Table 5. Sumber Informasi Lowongan Kerja di PT. Socfindo Bangun Bandar

No	Sumber Informasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Melalui saudara	9	30
2	Melalui teman	15	50
3	Melalui pengumuman/pihak perusahaan (mandor)	6	20
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer 2021

Sumber informasi yang didapatkan oleh tenaga kerja pemeliharaan tanaman terbesar adalah sebesar 50% dari teman yang merupakan karyawan tetap di PT. Socfindo Bangun Bandar. Kemudian sebesar 30% memperoleh informasi dari saudara dan sisanya 20% merupakan informasi yang diperoleh melalui pemberitahuan dari mandor yang sudah dikenal.

c. Proses Rekrutment

Table 6. Proses Rekrutment Tenaga Kerja Pemeliharaan Tanaman di PT. Socfindo Bangun Bandar

No	Proses Rekrutment	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Lamaran secara langsung	25	83,33
2	Tenaga kerja panen yang sudah tidak produktif	5	16,67

Total	30	100
-------	----	-----

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ada dua jenis rekrutment tenaga kerja yaitu tenaga kerja responden yang mengajukan lamaran secara langsung ke perusahaan sebesar 83,33%. Sedangkan sisanya 16,67% merupakan tenaga kerja yang sebelumnya tenaga kerja potong buah yang sudah tidak produktif.

C. Pengembangan Tenaga Kerja Pemeliharaan Tanaman

Pengembangan tenaga kerja di PT. Socfindo Bangun Bandar yaitu pelatihan semprot, pelatihan sensus (sensus ulat), *briefing* K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan *briefing* HCV (*High Conservation Value*).

Pelatihan semprot dilakukan setiap lima tahun sekali. Pelatihan ini bertujuan untuk memperpanjang sertifikat yang dimiliki oleh karyawan sebagai syarat berkelanjutan yang harus dipenuhi selama bekerja di PT. Socfindo Bangun Bandar.

Pelatihan sensus ulat dilakukan setiap setahun sekali. Tujuan pelatihan ini adalah agar karyawan dapat mengetahui cara sensus ulat yang benar beserta dengan pengendalian hama ulat. Pelatihan ini dilakukan di PT. Socfindo Perkebunan Bangun Bandar dan biasanya pelatihan ini diberikan oleh asisten secara langsung.

Briefing K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan HCV (*High Conservation Value*) dilakukan setiap bulan oleh asisten. *Briefing* K3 bertujuan agar karyawan tetap mementingkan keselamatan pada saat bekerja serta pentingnya memakai APD (Alat Pelindung Diri)

Briefing HCV (*High Conservation Value*) bertujuan agar area yang termasuk di dalamnya tidak disemprot dan dipupuk. Karena area HCV (*High Conservation Value*) merupakan area konservasi yang dimiliki PT. Socfindo Bangun Bandar dan tidak boleh terkena bahan kimia seperti pestisida, pupuk dan sebagainya untuk menjaga kealamian area tersebut. Area HCV (*High Conservation Value*) berjarak 20 meter dari sungai.

Table 7. Keikutsertaan Tenaga Kerja Responden Dalam Kegiatan Pelatihan di PT. Socfindo Bangun Bandar

No	Jenis Pelatihan	Persentase Karyawan yang Ikut Pelatihan

1	Pelatihan semprot	100%
2	Pelatihan sensus (ulat)	100%
3	Briefing K3	100%
4	Briefing HCV	100%

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa seluruh karyawan selalu mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Karena pelatihan tersebut memang diharuskan perusahaan untuk karyawan selalu mengikutinya. Setiap karyawan memiliki sertifikat pelatihan yang wajib diperpanjang masa berlakunya setiap lima tahun sekali selama bekerja di perusahaan tersebut.

D. Kompensasi Tenaga Kerja Pemeliharaan Tanaman

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas jasa tenaga kerja yang telah membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan

Table 8. Komponen Upah Tenaga Kerja Pemeliharaan Tanaman PT. Socfindo Bangun Bandar

No	Komponen Upah	Rupiah (Rp)	Kg/bulan
1	Gaji Pokok	3.000.000	
2	Catu Beras :		9
	a. Istri		
	b. Per anak		7,5
3	Premi Basis	5.000	
4	Premi Lebih Basis	10.000	
5	THR	3.000.000	

Sumber : Data Primer 2021

Gaji pokok tenaga kerja pemeliharaan tanaman di PT. Socfindo Bangun Bandar yaitu sebesar Rp3.000.000,00. Tenaga kerja juga mendapatkan catu beras setiap bulan yang diberikan setiap kali gajian. Catu beras 9 Kg/bulan untuk istri dan catu beras untuk anak sebanyak 7,5 Kg/bulan per anak dengan maksimal tanggungan anak berjumlah tiga orang. Apabila tenaga kerja tidak memiliki anak dan istri maka catu beras yang didapatkan sebanyak 15 Kg/bulan.

Adapun premi basisnya yaitu sebesar Rp5.000,00 dan premi lebih basisnya sebesar Rp10.000,00 setiap pekerjaan. Premi tersebut diberlakukan untuk semua jenis pekerjaan pemeliharaan tanaman. Setiap pekerjaan diwajibkan mencapai basis. Untuk THR (Tunjangan Hari Raya) yaitu sebanyak satu bulan gaji atau sebesar Rp3.000.000,00.

Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari para tenaga kerja pemeliharaan dan dapat bekerja dengan lebih giat dan semangat dalam setiap pekerjaannya.

E. Kedisiplinan Tenaga Kerja Pemeliharaan Tanaman

Kedisiplinan merupakan bentuk tanggung jawab tenaga kerja yang harus mengikuti seluruh peraturan yang diberikan perusahaan pada saat bekerja. apabila peraturan tersebut dilanggar maka yang bersangkutan akan mendapatkan sanksi mulai dari sanksi teguran lisan sampai berupa denda.

Table 9. Daftar Sanksi Karyawan Pemeliharaan Tanaman di PT. Socfindo Bangun Bandar

No	Jenis Pelanggaran	Sanksi yang diterima
1	Mangkir	Potong gaji pada hari itu
2	Tidak Memakai APD	Teguran lisan
3	Terlambat	Gaji dipotong jam

Sumber : Data Primer 2021

Dalam satu hari di PT. Socfindo Bangun Bandar karyawan bekerja selama 7 jam dan perharinya apabila terdapat karyawan yang mangkir maka gajinya akan dipotong yang terhitung pada hari tersebut sebesar Rp160.000,00. Jumlah tersebut sudah merupakan ketentuan dari pihak perusahaan. Sedangkan untuk karyawan yang terlambat datang ke tempat bekerja maka diberlakukan potong jam. Walaupun diberlakukan denda tetapi semua jenis pelanggaran akan tetap diberikan teguran lisan agar kesalahan tersebut tidak diulang kembali.

PT. Socfindo Bangun Bandar akan melakukan tindakan lanjut jika ada karyawan yang mangkir. Berikut ini adalah beberapa prosedur dalam hal tersebut.

1. Dipotong gaji pada hari itu

2. Satu hari mangkir teguran lisan
3. Hari kedua mangkir teguran secara tulisan (surat teguran)
4. Hari ketiga mangkir akan diberikan surat peringatan
5. Surat panggilan kepada karyawan yang bersangkutan

F. Pembagian Jenis Pekerjaan

Table 10. Daftar Pekerjaan Beserta dengan Basis Perhari

No	Pekerjaan	Basis/hari
1	Perawatan Tanaman Kacangan	5 ha/hb
2	Kastrasi	3 ha/hb
3	Rawat Piringan Rintis	2,5 ha/hb
4	Pemupukan Urea (N0)	6 ha/hb
5	Pemupukan NPK (N0)	6 ha/hb
6	Pengendalian Oryctes	N0, N1, N2 = 7 ha/hb
		N3, N4 = 5 ha/hb
7	Tunas Pasir	60 pokok/hb
8	Semprot Gulma Selektif	3 ha/hb
9	Bongkar Tanaman Pengganggu (BTP)	1 ha/hb
10	Pemupukan Mekanis (<i>Buffalo</i>) NPK	30 ha/hari
11	Pruning/penunasan	50 pokok/hb
12	Pengendalian Gulma (<i>Micron Herby</i>)	6 ha/hb
13	Pengendalian Hama (HPS)	1 ha/hb

Sumber : Data Primer 2021

a. Kegiatan Pemeliharaan Tanaman Belum Menghasilkan (TBM)

1. Perawatan tanaman kacang

Perawatan dilakukan dengan pemupukan pada tanaman kacang yaitu dengan menggunakan pupuk RP (*Rock Phosphate*) dengan basis kerja pemupukan kacang yaitu 5 Ha/Hb per 7 jam kerja.

Pada pekerjaan pemupukan kacang dengan pupuk RP dilakukan di blok 97 dengan luasan 69,82 Ha. Basis pekerjaannya adalah 5 Ha/Hb maka jika diasumsikan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 7 orang pekerjaan pemupukan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu dua hari.

2. Kastrasi

Kastrasi adalah pemotongan bunga jantan dan bunga betina yang dilakukan pada tanaman kelapa sawit yang belum menghasilkan (TBM), yaitu pada saat umur 14-20 bulan. Output/basis pekerjaan kastrasi adalah 3 Ha/hb. Pada pekerjaan kastrasi dilakukan di blok 20 dengan luasan 39,43Ha. Basis pekerjaannya adalah 3 Ha/Hb maka jika diasumsikan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 4 orang pekerjaan kastrasi tersebut dapat diselesaikan dalam empat hari.

3. Rawat piringan rintis

Rawat piringan tintis piringan pokok disemprot dengan menggunakan alat knapsack sprayer racun starane dengan dosis 10 cc/tangki dan bahan agristick dengan dosis 7,5 cc/tangki.

Pada pekerjaan rawat piringan rintis dilakukan di blok 99 dengan luasan 76,61 Ha. Basis pekerjaannya adalah 2,5 Ha/Hb maka jika diasumsikan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 5 orang pekerjaan rawat piringan rintis tersebut dapat diselesaikan dalam waktu tujuh hari.

4. Pemupukan Urea Tanaman N0

Pemupukan Urea secara manual pada tanaman N0, pupuk ditabur di dalam piringan secara mengeliling dan minimal 20 cm dari batang tanaman. Dalam satu untilan berisikan pupuk seberat 15 kg dan akan digunakan untuk 75 pokok. Dosis 0,2 kg/tanaman. Basis dalam pemupukan manual yaitu 6 Ha/Hb.

Pada pekerjaan pemupukan Urea tanaman N0 dilakukan di blok 19 dengan luasan 37,52 Ha. Basis pekerjaannya adalah 6 Ha/Hb maka jika diasumsikan

dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 6 orang pekerjaan pemupukan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu satu hari dengan catatan luasan yang belum dipupuk menjadi premi bagi tenaga kerja dan harus diselesaikan.

5. Pemupukan NPK tanaman N0

Pemupukan NPK secara manual pada tanaman N0, pupuk ditabur di dalam piringan secara mengeliling dan minimal 20 cm dari batang tanaman. Dalam satu untilan berisikan pupuk seberat 15 kg dan akan digunakan untuk 50 pokok dengan dosis 0,3 kg/tanaman. Output atau basis dalam pemupukan manual yaitu 6 Ha/Hb.

Pada pekerjaan pemupukan NPK tanaman N0 dilakukan di blok 19 dengan luasan 37,52 Ha. Basis pekerjaannya adalah 6 Ha/Hb maka jika diasumsikan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 6 orang pekerjaan pemupukan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu satu hari dengan catatan luasan yang belum dipupuk menjadi premi bagi tenaga kerja dan harus diselesaikan.

6. Pengendalian hama oryctes

Pengendalian hama oryctes ataupun kumbang tanduk dengan menggunakan bahan kimia Cypertop 75 cc/tangki dan agristik 7,5 cc/tangki. Output kerja semprot oryctes dari tanaman N0-N2 7 Ha/Hb dan untuk tanaman N3-N4 5 Ha/Hb.

Pada pekerjaan pengendalian hama Oryctes dilakukan di blok 14 dengan luasan 57,18 Ha. Basis pekerjaannya adalah 5 Ha/Hb untuk tanaman N3-N4 maka jika diasumsikan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 7 orang pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu dua hari.

7. Tunas pasir

Tunas pasir adalah pekerjaan memotong daun-daun tua tanaman kelapa sawit yang tidak bermanfaat bagi tanaman. Output/basis pekerjaan tunas pasir adalah 60 pokok/orang. Tunas pasir biasa dilakukan pada umur lebih kurang 2,5 tahun dan dilakukan 3 bulan sebelum panen perdana.

Pada pekerjaan tunas pasir dilakukan di blok 20 dengan luasan 39,43Ha. Basis pekerjaannya adalah 60 pokok/orang maka jika diasumsikan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 5 orang pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu 19 hari.

8. Semprot gulma selektif

Kegiatan ini dilakukan untuk mengendalikan gulma yaitu rumput lulation dengan menggunakan bahan kimia Round up 75 cc/tangki dan agristik 7,5 cc/tangki.

Pada pekerjaan semprot gulma selektif dilakukan di blok 19 dengan luasan 37,52 Ha. Basis pekerjaannya adalah 3 Ha/Hb maka jika diasumsikan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 12 orang pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu satu hari dengan catatan luasan yang belum disemprot menjadi premi bagi tenaga kerja dan harus diselesaikan. Kegiatan ini dilakukan sesuai dengan kondisi di lapangan jika terdapat banyak gulma lulation maka akan dilakukan semprot gulma selektif.

9. Pengawasan

Pengawasan dilaksanakan secara langsung oleh asisten kebun, mandor satu dan mandor bagian kegiatan. Penyimpangan yang terjadi di lapangan apabila pengawasan tidak berjalan dengan baik yaitu seperti dalam pengaplikasian para pekerja tidak menggunakan APD.

Untuk setiap pekerjaan selalu memenuhi basis yang ditetapkan perusahaan. Karena setiap pekerjaan diwajibkan untuk memenuhi target perharinya.

b. Kegiatan Pemeliharaan Tanaman Menghasilkan (TM)

1. Bongkar tanaman pengganggu

Bongkar tanaman pengganggu (BTP) adalah pengendalian gulma secara manual di sekitar tanaman kelapa sawit. Kegiatan yang dilakukan seperti dongkel anak kayu, mencabut lompong, dan senggani. Cara melakukan pekerjaannya yaitu didongkel dengan cangkul.

Pada pekerjaan bongkar tanaman pengganggu dilakukan di blok 24 dengan luasan 36,5 Ha. Basis pekerjaannya adalah 1 Ha/Hb maka jika diasumsikan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 5 orang pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu tujuh hari dengan catatan luasan yang belum dibersihkan menjadi premi bagi tenaga kerja dan harus diselesaikan.

2. Pemupukan mekanis

Pemupukan mekanis adalah pemupukan yang dilakukan dengan alat yaitu buffalo. Kapasitas buffalo pada satu kali pengaplikasian sebanyak 350 kg, yaitu 7 karung pupuk dengan berat 50 kg/karung. Pada pemupukan mekanis ini pupuk yang digunakan adalah NPK dengan dosis 2,5 kg/pokok.

Untuk jumlah tenaga kerja pada kegiatan ini adalah sebanyak 4 orang. Satu orang sebagai operator alat buffalo dan 3 orang lainnya bertugas menuangkan pupuk ke dalam tangki penampungan di alat buffalo tersebut. Pekerjaan ini dilakukan di blok 8 dengan luasan 40,93 Ha. Basis pekerjaannya adalah 30 Ha/hari maka pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu dua hari.

3. Pruning (penunasan)

Pruning (penunasan) adalah kegiatan pembuangan pelepah kelapa sawit yang sudah tidak produktif atau yang sudah kering.

Pada pekerjaan pruning (penunasan) dilakukan di blok 17 dengan luasan 54,57 Ha. Basis pekerjaannya adalah 50 pokok/hari maka jika diasumsikan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 10 orang pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu 16 hari. Kegiatan pruning dilakukan 9 bulan sekali.

4. Pengendalian gulma *Micron Herby*

Micron herby adalah pengendalian gulma dengan penyemprotan dalam bentuk embun dibantu oleh dinamo yang digerakkan oleh baterai. Kegiatan ini biasanya dilakukan pada tanaman kelapa sawit yang berumur 5 tahun ke atas dengan alasan tanaman tersebut sudah cukup tinggi dan pekerja bisa dengan bebas mengelilingi piringan ketika kegiatan penyemprotan dilakukan. Output kegiatan *Micron herby* dilakukan dengan output 6 Ha/hb. Racun yang digunakan adalah Round up dengan dosis 0,4 cc/ha dan Dokomin dengan dosis 0,1 cc/ha. *Micron herby* dilakukan 3 kali dalam setahun tergantung dengan kondisi lapangan.

Pekerjaan tersebut dilakukan di blok 99 dengan luasan 76,61 Ha. Basis pekerjaannya adalah 6 Ha/Hb maka jika diasumsikan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 3 orang pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu lima hari. Jumlah tenaga kerjanya sedikit karena alat yang digunakan yaitu *Micron Herby* jumlahnya terbatas.

5. Pengendalian hama HPS

Pengendalian hama sistem HPS (*High Power Sprayer*) adalah memberantas ulat kantong (*Mahacena Corbetti*) menggunakan insektisida Santador dengan dosis 0,7 liter/ha dan Agristick 0,4 liter/ha.

Kegiatan pengendalian hama HPS dilakukan di blok 16 dengan luasan 18,48 Ha. Basis pekerjaannya adalah 1 Ha/Hb maka jika diasumsikan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 6 orang pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu tiga hari. Tenaga kerja harus saling membantu karena pada kegiatan pekerjaan ini menggunakan alat yang cukup rumit jika dilakukan sendirian.

6. Pengawasan

Pengawasan di setiap kegiatan dilakukan langsung oleh mandor satu dan mandor di setiap kegiatan. Mandor tersebut akan bertanggung jawab kepada asisten di setiap jenis pekerjaan karena harus memenuhi basis di setiap kegiatannya.

Untuk setiap jenis pekerjaan selalu memenuhi basis atau output yang ditentukan perusahaan. Apabila ada jenis pekerjaan yang belum selesai dan tidak memenuhi basis maka akan diberikan teguran dan diperintahkan untuk mengulangi pekerjaan tersebut sampai selesai.

G. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Pemeliharaan tenaga kerja merupakan upaya dalam bentuk tanggung jawab perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan sikap karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan tersebut.

Table 11. Fasilitas dan Jaminan Tenaga Kerja Pemeliharaan di PT. Socfindo Bangun Bandar

No	Fasilitas (Gratis)	Jaminan
1	Rumah Karyawan	BPJS Ketenagakerjaan
2	poliklinik	Asuransi Kesehatan
3	Tempat Ibadah	
4	Transportasi (Bus Sekolah)	
5	Tempat Olahraga	

6	Tempat Penitipan Anak (TPA)	
---	-----------------------------	--

Sumber : Data Primer 2021

Upaya atau tanggung jawab PT. Socfindo Bangun Bandar dalam pemeliharaan tenaga kerja yaitu dengan memberikan fasilitas yang mendukung kepada karyawan dan jaminan atau asuransi agar dapat menjaga loyalitas karyawannya. Perusahaan menyediakan fasilitas gratis seperti rumah karyawan yang jaraknya tidak jauh dari kebun, poliklinik khusus karyawan, tempat ibadah yaitu Masjid dan Gereja, transportasi bus sekolah, tempat olahraga seperti lapangan bola kaki dan lapangan tenis, tempat penitipan anak (TPA). Perusahaan juga memberikan penghargaan bagi anak karyawan yang berprestasi.

Perusahaan juga memberikan jaminan BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan pensiun.

H. Pemberhentian Tenaga Kerja Pemeliharaan Tanaman

Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan yang disebabkan oleh hal tertentu.

Pemberhentian karyawan di PT. Socfindo Bangun Bandar disebabkan oleh berbagai faktor seperti karyawan yang bersangkutan terlalu sering mangkir, sifatnya dapat merugikan perusahaan seperti mencuri pupuk atau TBS (tandan buah segar) dan faktor lain seperti karyawan mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan kesehatan dan jauh dari keluarga. Untuk karyawan yang mengundurkan diri mendapatkan kompensasi pesangon dua bulan gaji

Table 12. Prosedur Pemberhentian Tenaga Kerja Pemeliharaan Tanaman PT. Socfindo Bangun Bandar

No	Prosedur Pemberhentian
1	Karyawan sudah mendapatkan 3 surat peringatan atau lebih
2	Mangkir lima hari berturut turut
3	Mengundurkan diri secara sepihak

Sumber : Data Primer 2021

Pemberhentian dilakukan apabila karyawan tersebut sudah mendapatkan surat peringatan sebanyak tiga kali atau lebih, karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan selama lima hari berturut-turut juga akan diberhentikan dari perusahaan, kemudian diberhentikan atas keinginan diri sendiri atau mengundurkan diri.

Jika karyawan tidak ingin diberhentikan karena kesalahannya, perusahaan memberikan pilihan bahwa karyawan tersebut akan dipindahkan atau mutasi ke kebun yang baru. Apabila karyawan yang bersangkutan bersedia maka harus membuat surat perjanjian bahwa tidak akan mengulangi kesalahan yang sama atau fatal di tempat bekerja yang baru dan apabila melanggar perjanjian tersebut yang bersangkutan harus siap diberhentikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Socfindo Bangun Bandar diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Manajemen tenaga kerja pemeliharaan tanaman di PT. Socfindo Bangun Bandar untuk pembagian jenis pekerjaan masih menyesuaikan dengan kebutuhan pada hari tertentu. Sehingga untuk jumlah tenaga kerja di setiap pekerjaannya tidak pasti
2. Sistem manajemen tenaga kerja pemeliharaan tanaman di PT. Socfindo Bangun Bandar meliputi pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pembagian jenis pekerjaan, pemeliharaan tenaga kerja, penerapan kedisiplinan dan pemberhentian terhadap tenaga kerja sesuai dengan tata tertib perusahaan. Sesuai dengan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan.

B. Saran

Ketegasan perusahaan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan harus dipertahankan dengan prosedur yang sudah diterapkan saat ini. Sehingga karyawan akan selalu mematuhi tata tertib yang ada di PT. Socfindo Bangun Bandar.

Perlunya memperbaiki lagi manajemen pembagian pekerjaan dengan mempertimbangkan asumsi jumlah tenaga kerja yang telah penulis buat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmar, Ali. 2016. Manajemen Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis Jacq*) di PT. Andika Permata Lestari. Jurnal Masepi. 1(1): 18 Halaman.
- Budiargo, Ade. 2015. Manajemen Pemupukan Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis Jacq*). Jurnal Buletin Agrohorti. 3(2): 221-231.
- Fauzi, Yan, dkk. 2012. Kelapa Sawit. Jakarta: Penebar Swadaya Group.
- Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Kabai, Zaenuddin. 2017. “Pengertian Pengadaan/Rekrutmen Tenaga Kerja (SDM)”.<https://bahanbelajar.com>.
- Mangoensoekarjo, Soepadiyo. 2016. Manajemen Agribisnis Kelapa Sawit. Yogyakarta: UGM Press.
- Mekari. 2021. “Manajemen Sumber Daya Manusia dan Fungsinya”.
<https://www.talenta.co>.
- Panggabean, S Manahan. 2017. Manajemen Pemupukan Tanaman Kelapa Sawit. Jurnal Buletin Agrohorti. 5(3): 316-324.
- Pardamean, Maruli. 2017. Kupas Tuntas Agribisnis Kelapa Sawit. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Prasetyo, Teguh, dkk. 2017. Hukum dan Undang-undang Perkebunan. Bandung: Nusamedia.
- Raharja, H. S. 2016. Budi Daya Tanaman Kelapa Sawit. Jakarta: Sunda Kelapa Pustaka.
- Rinawati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Media.
- Sari, Rita Aprilia. 2017. Manajemen Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di Kebun Redang Seko PT. Tunggal Perkasa Plantations Kabupaten Indragiri Hulu. Jurnal Ekonomi Pertanian. 9(2): 271-279.
- Sari, Arum P. 2019. “Penyebab Perusahaan Dapat Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja”.
<https://bahasan.id>.
- Saputro. R. E. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Al-Muqayyad. 4(1): 36-44.
- Shibao, Pek. 2015. “Mengapa Sawit Berkembsng Menjadi Komoditas Utama Indonesia”.
<https://mongabay.co.id>.
- Siswati, Latifa. 2017. Manajemen Produksi dan Pemeliharaan Kebun Kelapa Sawit. Jurnal Agribisnis. 19(2): 95-101.

Sukarniati. 2019. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. 2021. "Sumber Daya Manusia".
usd.ac.id/ biro/personalia.