

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* jacq.) adalah tanaman yang berasal dari Afrika Barat yaitu Nigeria. Beberapa pendapat menyatakan bahwa kelapa sawit berasal dari kawasan Amerika Selatan yaitu Brazil karena tanaman kelapa sawit lebih banyak ditemukan di hutan Brazil dibandingkan dengan di Afrika. Pada kenyataannya tanaman kelapa sawit dapat tumbuh subur di beberapa negara seperti Indonesia, Malaysia, Thailand yang bukan merupakan daerah asal kelapa sawit. Bahkan tanaman kelapa sawit dapat menghasilkan produksi yang lebih tinggi (Yan Fauzi, dkk, 2012)

Kelapa sawit sebagai komoditas perkebunan adalah tanaman yang sangat produktif sehingga mampu menghasilkan minyak lebih banyak dibandingkan dengan kedelai dalam satuan per hektar. Minyak sawit juga tinggi dalam kualitas dan memiliki banyak kegunaan. Minyak sawit saat ini banyak digunakan sebagai bahan baku pembuatan margarin, sabun, lipstick, minyak goreng, pelumas industry, dan berbagai produk lainnya. Minyak kelapa sawit juga digunakan dalam berbagai industry seperti industry farmasi, industry makanan, dan industry kosmetik. Limbah dari kelapa sawit dapat dimanfaatkan untuk oleokimia, pakan ternak dan industry mebel.

Persaingan dalam dunia bisnis terutama perindustrian sudah pasti ada. Hal ini menuntut perusahaan untuk saling mempertahankan eksistensinya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam menjaga eksistensi perusahaan. Apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka produktivitas suatu perusahaan dapat dipastikan berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas berasal dari sistem manajemen yang dilakukan terhadap sumber daya tersebut.

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). Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset hidup yang harus dipelihara dan dikembangkan. Aset ini dapat dikembangkan seiring dengan perkembangan di bidang industry baik perkembangan teknologi, ilmu pengetahuan dan lainnya. 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. Pemeliharaan tanaman dengan baik tanpa memperhatikan perawatan tanah maka tidak akan memberi banyak manfaat.

Pemeliharaan pada tanaman kelapa sawit diperlukan untuk mendapatkan hasil yang optimal. Pemeliharaan tanaman kelapa sawit dibagi menjadi dua bagian yaitu pemeliharaan pada tanaman kelapa sawit yang belum menghasilkan (TBM) dan pemeliharaan tanaman kelapa sawit menghasilkan (TM). Pemeliharaan tanaman kelapa sawit yang belum menghasilkan (TBM) meliputi perawatan tanaman penutup tanah, perawatan piringan tanaman, pembukaan dan perawatan pasar control dan pasar pikul, pemupukan tanaman, penyisipan tanaman, serta kastrasi dan pengadaan serangga penyerbuk kelapa sawit. Pemeliharaan tanaman kelapa sawit yang sudah menghasilkan (TM) meliputi kegiatan penyerbukan buatan, perawatan gawangan, perawatan piringan tanaman, perawatan pasar pikul, pengambilan contoh daun, pemupukan tanaman, pemberantasan gulma, penunasan dan penjarangan tanaman (Yan Fauzi, dkk, 2012). Semua kegiatan tersebut dibutuhkan tenaga kerja yang tepat baik secara kualitas dan kuantitas. Oleh karena itu, diperlukan manajemen tenaga

kerja dalam pemeliharaan tanaman kelapa sawit yang belum menghasilkan (TBM) dan tanaman yang sudah menghasilkan (TM).

Tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi yang menyerap biaya cukup besar. Sehingga untuk meningkatkan efisiensi perlu dilakukan upaya agar penyerapan biaya tersebut efisien. Efisiensi tenaga kerja dapat dilihat atau diukur dengan menghitung produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antar tenaga kerja yang menghasilkan produksi dalam satuan waktu tertentu. Pengelolaan tenaga kerja harus memperhatikan fungsi-fungsi manajemen yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan (POAC) pada tenaga kerja.

Kegiatan pemeliharaan tanaman di PT. Socfindo Bangun Bandar terbagi menjadi dua yaitu untuk tanaman yang belum menghasilkan (TBM) yaitu kastrasi, rawat piringan rintis, sensus ulat, pemupukan, pengendalian oryctes, tunas pasir dan pengawasan secara langsung oleh asisten kebun. Sedangkan kegiatan pemeliharaan tanaman di tanaman yang sudah menghasilkan (TM) yaitu pengendalian oryctes, bongkar tanaman pengganggu (BTP), pemupukan (manual dan mekanis), pruning atau penunasan, pengendalian gulma, pengendalian tanaman busuk tajuk (*spear rot*), dan fogging ulat. Berdasarkan beberapa kegiatan pemeliharaan tanaman tersebut 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.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem pelaksanaan manajemen tenaga kerja pemeliharaan tanaman kelapa sawit TBM dan TM di PT. Socfindo Bangun Bandar.

## **C. Tujuan penelitian**

1. Mengkaji pelaksanaan manajemen tenaga kerja pemeliharaan tanaman kelapa sawit TBM dan TM di PT. Socfindo Bangun Bandar
2. Menganalisis sistem pelaksanaan manajemen tenaga kerja pemeliharaan tanaman kelapa sawit TBM dan TM di PT. Socfindo Bangun Bandar

#### **D. Manfaat penelitian**

##### a. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui dan memahami sistem pelaksanaan manajemen tenaga kerja tanaman kelapa sawit TBM dan TM. Penelitian ini sebagai persyaratan dalam menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar sarjana jurusan Sosial Ekonomi Pertanian INSTIPER Yogyakarta.

##### b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengatur manajemen tenaga kerja khususnya untuk kegiatan pemeliharaan tanaman kelapa sawit TBM dan TM.