

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri perkebunan terutama kelapa sawit adalah salah satu sektor ekonomi terpenting di Indonesia. Berdasarkan data dari Kementerian Pertanian Republik Indonesia luas perkebunan kelapa sawit Indonesia semakin meningkat sejak 5 tahun terakhir. Menurut data dalam Buku Statistik Perkebunan 2022-2024 oleh Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia, menunjukkan peningkatan sebesar 2.377.324 Ha dengan luas areal pada tahun 2020 sebanyak 14.586.597 Ha dan pada tahun 2024 sebanyak 16.833.985 Ha. Melihat pertumbuhan ini kelapa sawit memiliki prospek yang sangat bagus kedepannya, mengingat minyak kelapa sawit merupakan minyak terbesar yang dikonsumsi (Direktorat, 2023). Sektor ini juga berkontribusi secara signifikan terhadap pendapatan nasional melalui ekspor dan juga menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, termasuk karyawan wanita di dalamnya. Namun, di balik kontribusi penting ini ada beberapa tantangan bagi pekerja, terutama yang terkait dengan beban kerja yang tinggi dan dampaknya pada kesehatan fisik, mental dan emosional pekerja.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Pengelolaan SDM tidak berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada bagaimana perusahaan mampu menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Meningkatnya keterlibatan wanita dalam dunia turut memperkaya dinamika perusahaan, namun sekaligus menuntut adanya kebijakan yang lebih adaptif (Graziotin et al., 2026). Beban kerja tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan kelelahan, menurunkan motivasi, dan berdampak pada produktivitas. Oleh karena itu, pemahaman terhadap persepsi karyawan menjadi penting karena cara individu menilai beban kerjanya akan memengaruhi sikap, kinerja dan kesejahteraan.

PT. Anugerah Makmur Sejati merupakan perusahaan yang dibawah oleh Karyamas Plantation dan berlokasi di daerah Kalimantan Barat dan mempekerjakan banyak karyawan, termasuk sejumlah besar karyawan wanita di divisi pemeliharaan. Divisi pemeliharaan merupakan salah satu divisi yang memerlukan tenaga kerja intensif, di mana karyawan dituntut untuk melakukan tugas-tugas fisik seperti pemangkasan, penyiangan, dan pemupukan. Beban kerja yang tinggi di divisi ini seringkali menjadi sumber tekanan bagi karyawan, terutama bagi karyawan wanita yang juga harus menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan peran domestik di rumah.

Beban kerja didefinisikan sebagai totalitas tuntutan tugas dalam suatu kegiatan yang memiliki jangka waktu tertentu dan ditempatkan pada seorang karyawan dalam konteks pekerjaan mereka, memiliki dampak yang mendalam terhadap kesejahteraan dan kinerja (Rahmadyah, 2021). Beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan berbagai masalah, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Hal ini seperti stres kronis, kelelahan, penurunan motivasi, dan peningkatan kemungkinan kesalahan dan kecelakaan. Sebaliknya, beban kerja yang kurang optimal dapat menyebabkan kebosanan, apatisme, dan berkurangnya rasa tujuan.

Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik, beban kerja mental, dan keterbatasan waktu. Beban ini dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya, misalnya mengangkat pupuk, memikul alat semprot, menggunakan alat kerja yang berat seperti cangkul dll. Sedangkan beban mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan karyawan untuk konsentrasi pada pekerjaan, mengingat hal-hal yang diperlukan, membuat keputusan yang cepat dilapangan dan mengatasi hal yang terduga.

Karyawan wanita seringkali menghadapi tantangan unik terkait dengan beban kerja, Selain beban kerja formal di tempat kerja, mereka juga seringkali memiliki tanggung jawab tambahan di rumah, seperti

mengurus anak dan pekerjaan rumah tangga. Hal ini dapat menyebabkan konflik antar pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life conflict*) yang pada akhirnya bisa berdampak negatif pada karyawan wanita (Hasya, 2022). Karyawan wanita, yang seringkali harus menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan peran domestik, cenderung lebih rentan terhadap dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan (Greenhaus dkk., 2011).

Beban kerja berlebihan dapat menyebabkan kelelahan baik fisik maupun mental dan bisa menimbulkan reaksi seperti stress, sakit kepala hingga penurunan produktivitas (Robbins, 2019). Dampak yang ditimbulkan dari kondisi kerja yang berupa beban kerja sangat bergantung pada setiap karyawan dalam memberikan persepsinya.

Persepsi dapat diartikan sebagai proses dimana individu mengorganisasikan serta menafsirkan kesan indera mereka agar memberikan makna kepada lingkungan sekitar mereka. Persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang akan membutuhkan aktivitas fisik dan mental yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Robbins, 2019). Setiap karyawan dapat merasakan beban kerja yang berbeda, hal ini diakibatkan adanya perbedaan pemahaman, penilaian, pengalaman kerja dan kemampuan tiap individu karyawan terhadap pekerjaannya. Persepsi karyawan terhadap beban kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi bagaimana mereka menghadapi tantangan tersebut.

Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang berhubungan erat dengan suatu pekerjaan terutama pada karyawan wanita pada divisi pemeliharaan dimana karyawan akan memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau pekerjaan yang membutuhkan aktivitas fisik dan mental yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, apakah dampaknya positif atau negatif terhadap pekerjaannya (Spector, 2021).

Karyawan yang mempunyai persepsi positif terhadap pekerjaannya akan menganggap bahwa beban kerjanya adalah suatu tanggung jawab jawabnya, tidak memberatkan dirinya serta tidak merasa kelelahan. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang mempunyai persepsi negatif terhadap beban kerjanya maka karyawan tersebut akan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan suatu hal yang memberatkan bagi dirinya, dimana karyawan akan merasa stress ini juga bisa menyebabkan karyawan mengalami penurunan produktivitas.

Menurut (Elfitasari, 2020) persepsi karyawan sangat penting karena menentukan bagaimana mereka memahami, menilai, dan merespons lingkungan kerja serta beban kerja yang diberikan. Persepsi ini memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan mental. Jika karyawan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, loyal, produktif dan akan menganggap bahwa beban kerja adalah tanggung jawabnya, hal yang menantang dan tidak memberatkan dirinya serta tidak merasa kelelahan. Sebaliknya, Begitu juga sebaliknya, karyawan yang memiliki mempunyai persepsi negatif terhadap beban kerjanya maka karyawan tersebut akan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan suatu hal memberatkan bagi dirinya, dimana karyawan akan merasa stress, bosan dan akan mengalami penurunan produktivitas. Maka dari itu, manajemen perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja yang mendukung agar persepsi karyawan tetap positif dan kinerja optimal.

Penelitian ini berfokus pada karyawan wanita dan dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa mereka tidak hanya menanggung beban kerja formal di lapangan yang menuntut tenaga fisik tinggi, tetapi juga memiliki tanggung jawab domestik di rumah tangganya. Dalam konteks pekerjaan berat seperti di sektor perkebunan, beban kerja ganda ini menjadikan karyawan wanita lebih rentan terhadap kelelahan, stres, dan gangguan keseimbangan antar pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Ketidakseimbangan ini jika tidak dikelola dengan baik

bisa berdampak pada menurunnya motivasi, produktivitas, bahkan kesejahteraan mental dan fisik.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dikaji karena memberikan pemahaman yang komprehensif tentang persepsi beban kerja dan melihat persepsi karyawan wanita secara khusus terhadap beban kerja yang mereka hadapi, dimana nanti hasilnya bisa menjadi evaluasi beban kerja dan pengambilan kebijakan kerja yang lebih adil dan responsif terhadap kebutuhan atau peran ganda karyawan wanita sehingga dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas dan kesejahteraan mereka.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana persepsi karyawan wanita terhadap beban kerja di divisi pemeliharaan PT. Anugerah Makmur Sejati?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui persepsi karyawan wanita terhadap beban kerja di divisi pemeliharaan PT. Anugerah Makmur Sejati.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan dasar untuk penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh derajat sarjana pertanian di Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.

2. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan atau saran terhadap pengetahuan dan informasi baru tentang pentingnya menjalankan sesuatu dengan dampak baik yang harusnya diperoleh pada ketuntasan dalam kutip brondolan yang maksimal.