I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi di Indonesia terkhususnya industri minyak kelapa sawit memiliki peranan yang sangat penting, industri ini menjadi salah satu industri penghasil terbesar devisa negara, mendorong sektor ekonomi kerakyatan, dan menjadi penyerap tenaga kerja baik di daerahnya ataupun daerah lain. Industri ini berkembang pesat dan menarik perhatian masyarakat dunia terkhususnya produsen minyak nabati, dan Indonesia menjadi penghasil minyak kelapa sawit terbesar di dunia.(Ermawati dan Yeni, 2013)

Perkembangan industri kelapa sawit di Indonesia ditunjukkan oleh meningkatnya luas areal perkebunan. BPS mencatat bahwa luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia pada tahun 2023 mencapai sekitar 15,93 juta hektar, meningkat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Perkebunan kelapa sawit tersebar di 26 provinsi, terutama di Pulau Sumatera dan Kalimantan yang menjadi pusat produksi utama kelapa sawit di Indonesia. Dari total luas tersebut, Kalimantan memiliki luas areal perkebunan kelapa sawit yang sangat besar yaitu 6,39 juta hektar atau 41% dari total luas lahan perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Perkebunan kelapa sawit di Kalimantan juga memproduksi 19,5 juta ton CPO dari 46,8 juta ton produksi CPO di Indonesia atau sekitar 40% dari total produksi tersebut.(BPS, 2024)

Luasnya perkebunan kelapa sawit di Indonesia, terkhususnya di pulau Kalimantan, menjadikan kebutuhan sumber daya manusia atau tenaga kerja meningkat. Perusahaan yang bergerak dalam industri ini dihadapkan dengan persaingan yang kompetitif dengan kebutuhan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan, tidak peduli sebagus apa sarana atau prasarana yang dimiliki oleh perusahaan maka akan sulit bertahan jika tidak ada sumber daya manusia yang memadai, dengan begitu produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu faktor paling penting dalam keberlangsungan hidup perusahaan.(Sihotang dkk., 2023)

Menurut Hanaysha (2016) produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi menjadi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Dengan begitu perusahaan yang sukses bukan hanya perusahaan yang sekedar memberikan tugas kepada karyawan, akan tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan agar produktivitas karyawan efektif dan efisien.

Tingginya kebutuhan sumber daya manusia di perkebunan kelapa sawit, terkhususnya di Kalimantan menjadikan tenaga kerja terbagi menjadi 2 kelompok utama, yaitu kelompok karyawan lokal dan karyawan non-lokal, karyawan lokal adalah karyawan yang berasal dari areal perusahaan, sedangkan karyawan non-lokal adalah karyawan pendatang atau asalnya dari luar areal perusahaan, Setiap kelompok pekerja memiliki karakteristik dan faktor-faktor yang berbeda yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas mereka di tempat kerja. Seperti perbedaan latar belakang budaya, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja yang sering kali menjadi aspek yang membedakan antara karyawan lokal dan non-lokal.

Keterlibatan masyarakat lokal dalam kegiatan operasional perusahaan dapat meningkatkan hubungan sosial antara perusahaan dan masyarakat sekitar serta mengurangi potensi konflik sosial yang mungkin terjadi. Oleh karena itu, pemanfaatan tenaga kerja lokal menjadi salah satu bentuk kontribusi perusahaan terhadap pembangunan ekonomi daerah dan peningkatan kesejahteraan masyarakat di sekitar wilayah perkebunan. Keberadaan tenaga kerja lokal juga memiliki peranan penting bagi perusahaan karena dapat mendukung pemberdayaan ekonomi masyarakat sekitar melalui penciptaan lapangan kerja dan peningkatan pendapatan rumah tangga di wilayah pedesaan.(Aziz dkk., 2024)

Tenaga kerja non-lokal juga memiliki peranan penting dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan perkebunan kelapa sawit. Perkembangan industri kelapa sawit yang pesat seringkali menyebabkan kebutuhan tenaga kerja meningkat lebih cepat dibandingkan dengan ketersediaan tenaga kerja lokal di sekitar wilayah perkebunan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merekrut tenaga kerja non-lokal untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tersebut.

Tenaga kerja non-lokal pada umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih beragam karena pernah bekerja di berbagai daerah perkebunan, sehingga dapat membawa keterampilan dan pengetahuan kerja yang dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Kehadiran tenaga kerja non-lokal juga membantu perusahaan dalam menjaga kontinuitas kegiatan produksi, terutama pada kegiatan panen kelapa sawit yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar dan memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan produksi perkebunan.(Somiah dkk., 2025)

Penting untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam produktivitas antara kedua kelompok karyawan tersebut. Hal ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik dari sisi individu maupun perusahaan. Tentu saja tiap kelompok memiliki karakteristiknya tersendiri, seperti karyawan lokal memiliki tingkat adaptasi yang tinggi, bahasa dan budaya yang sesuai dan lainnya , sedangkan untuk karyawan non-lokal memiliki motivasi kerja yang tinggi. Beberapa karakteristik tersebut dapat menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas terhadap produksi di perkebunan kelapa sawit.

Salah satu faktor yang menjadi perbedaan dari kedua kelompok tersebut adalah faktor lingkungan kerja, dapat dilihat bahwa karyawan lokal memiliki tingkat adaptasi yang tinggi terhadap lingkungan kerja, sedangkan karyawan non-lokal yang merupakan pendatang harus lebih berusaha untuk beradaptasi terhadap lingkungan kerja. Hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja

yang kondusif atau sesuai akan mendukung karyawan untuk merasa lebih nyaman dan menjadi lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja.(Wahyuningsih, 2018)

PT Sawit Kapuas Kencana merupakan anak perusahaan dari *Holding group* Karyamas Plantation yang merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang didirikan pada tahun 1990. Perusahaan ini beroperasi di Kalimantan barat dengan komoditas utama kelapa sawit. Perusahaan ini merekrut karyawan dari berbagai latar belakang, termasuk masyarakat lokal di sekitar area perkebunan hingga individu berbakat dari berbagai daerah di Indonesia untuk mendukung pertumbuhan bisnisnya, hal ini menjadikan Karyamas memiliki berbagai macam karyawan dengan latar belakangnya masing-masing, dengan begitu perusahaan harus menjadikan hal ini sebagai kelebihan bukan kekurangan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Studi ini berfokus pada perbandingan produktivitas antara karyawan lokal dan non-lokal di PT Sawit Kapuas Kencana. Dengan mengetahui perbedaan ini, perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan memperbaiki sistem manajerial serta pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi industri perkebunan kelapa sawit lainnya dalam mengelola tenaga kerja dan memperbaiki kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana keragaan karyawan panen di PT Sawit Kapuas Kencana?
2. Bagaimana perbedaan tingkat produktivitas antara karyawan lokal dan non-lokal di PT Sawit Kapuas Kencana?
3. Bagaimana kebijakan perusahaan dalam menangani perbedaan produktivitas karyawan lokal dan non-lokal di PT Sawit Kapuas Kencana?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi keragaan karyawan panen di PT Sawit Kapuas Kencana
2. Untuk menganalisis perbedaan tingkat produktivitas antara karyawan lokal dan non-lokal di PT Sawit Kapuas Kencana
3. Untuk mengidentifikasi kebijakan perusahaan dalam menangani perbedaan produktivitas karyawan lokal dan non-lokal di PT Sawit Kapuas Kencana

D. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini merupakan dasar untuk penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pertanian di Instiper Yogyakarta

2. Bagi pembaca

   Diharapkan 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 terkhususnya mengenai produktivitas karyawan lokal dan non-lokal