

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelapa Sawit merupakan tanaman komoditas perkebunan yang cukup penting di Indonesia dan masih memiliki prospek pengembangan yang cukup cerah. Industri kelapa sawit Indonesia mengalami kemajuan yang sangat pesat, setidaknya dalam 10 tahun terakhir. Indikasi ini dapat dilihat dari peningkatan luas areal perkebunan kelapa sawit yang dibuka baik oleh *existing plantation* maupun oleh *new plantation*. Kelapa Sawit memiliki keunggulan dibandingkan tanaman penghasil minyak nabati lainnya, yaitu: Produktivitas minyak lebih tinggi, lebih tahan terhadap perubahan musim dan keluasan dalam keunggulan baik bidang pangan maupun non pangan. Sifat-sifat unggul minyak sawit tersebut mampu menjamin daya asing minyak sawit baik dalam hal harga, kontinuitas pengadaan dan keaneka penggunaannya (Pahan,2007).

Semua fungsi bisnis tidak akan berjalan dengan sendirinya meskipun telah dilengkapi dengan berbagai peralatan modern. Semua fungsi hanya akan bergerak jika dilengkapi dengan sumber daya manusia. Kualitas pekerja biasanya sangat tergantung pada kualitas sumberdaya manusia. Semakin baik kualitas sumberdaya manusia, semakin baik pula kinerja dan produk yang dihasilkan dan akan semakin berkualitas pula proses manajemen strateginya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Untuk mengelola sumber daya manusia diperlukan suatu sistem manajemen atau sering

disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajemen, fungsi operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penelitian (Simamora, 1997)

Manajemen sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam kehidupan dan keberlangsungan perusahaan. Hal ini karena baik dan buruknya Manajemen sumber daya manusia dapat berdampak pada kinerja, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja yang pada gilirannya menentukan maju mundurnya perusahaan.

Keberadaan manusia dalam manajemen bukanlah sebagai asset belaka, namun keberadaan manusia juga sebagai *partner* dengan demikian, sekelompok manusia yang dikelola dalam manajemen SDM adalah *partner* kolektif. Manager bukanlah pelaku tunggal yang boleh semena-mena mengklaim kesuksesan pencapaian sendiri. Setiap *partner* harus dipastikan dalam kondisi menikmati setiap pencapaian tujuan tersebut.

Manajemen dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah proses dalam pemilihan alternatif atau penggunaan peralatan sehingga dapat diketahui

bagaimana keputusan yang tepat yang harus diambil. Keputusan ini dapat berupa rencana pemasaran, rencana produksi, rencana tenaga kerja, dan rencana keuangan (Manulang,1992).

Undang-undang No.13 tahun 2003 Bab 1 ayat 2 disebutkan bahwa Tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wikipedia,2014).

Di negara berkembang, perkembangan ekonomi dan perdagangan mengakibatkan melakukan eksploitasi sumber-sumber daya alam termasuk perkebunan kelapa sawit, sehingga kebijakan perkebunan tersebut lebih menekankan kepada bagaimana memperoleh devisa sebanyak-banyaknya bagi negara dibandingkan dengan upaya penyelamatan lingkungan, konservasi dan kemajuan, pengembangan sumber daya manusia daerah serta penghargaan kepada masyarakat lokal yang hidup di dalam dan sekitar perkebunan kelapa sawit. (BPS Bangka Barat, 2015).

Perkembangan industri kelapa sawit di Indonesia akhir-akhir semakin pesat dan menunjukkan persaingan yang kompetitif baik harga maupun kualitas. Kegiatan perkebunan kelapa sawit membuka peluang kerja yang cukup besar. Disisi lain pengangguran terbuka juga besar. Pada perkebunan kelapa sawit rakyat, tenaga kerja sebagian besar diisi oleh tenaga kerja keluarga dan sebagian diisi oleh tenaga kerja dari luar. Berdasarkan perkiraan ke depan, kekurangan tenaga kerja ini akan semakin besar, hampir pada semua kegiatan yang ada di perkebunan kelapa sawit. (Ervayenri, 2013)

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses Rekrutmen, Seleksi, Training and Development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Calon tenaga kerja yang akan direkrut dapat diambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Perekrutan tenaga kerja dari dalam biasanya dilakukan oleh organisasi/perusahaan yang telah lama berjalan dan memiliki sistem karier yang baik. Perekrutan tenaga kerja dari dalam memiliki keuntungan, diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi pegawai, dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada. (insanperforma)

Alat pelindung diri bagi pekerja merupakan kelengkapan yang harus dipakai pada saat melakukan pekerjaan yang disesuaikan dengan bahaya, resiko dan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang-orang disekitarnya. Kewajiban untuk menggunakan alat pelindung diri ini, telah menjadi kesepakatan bersama dengan pemerintah melalui departemen tenaga kerja dan transmigrasi. Undang-undang tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.08/Men/VII/2010 tentang pelindung diri. Sehingga wajib

bagi setiap perusahaan untuk memberikan APD pada karyawan untuk memperlancar proses kerja dan keselamatan dalam perusahaan tersebut.

Penerapan Keselamatan Kerja pada suatu kegiatan merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seluruh pelaku Kegiatan Guna melindungi keamanan Para Pekerja Penerapan keselamatan kerja di perkebunan kelapa sawit tidak mudah di terapkan karena tenaga kerja terutama pekerja lapangan memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga sulit untuk menerapkan budaya keselamatan kerja yang aman apalagi pekerja lapangan selalu berhubungan dengan alat-alat kerja yang tajam seperti parang, cangkul, dodos dan bahan-bahan kimia baik pestisida serta pupuk.

Penerapan keselamatan kerja di perkebunan kelapa sawit bukanlah hal yang mudah dikarenakan perkebunan kelapa sawit merupakan industri padat karya dengan memperkerjakan sebagian besar tenaga dengan pendidikan yang masih rendah sehingga pelaksanaan keselamatan kerja pada awalnya sangat menjengkelkan dan melelahkan bagi para pekerja. Bisa dibayangkan tidak terbiasa memakai helm standar disuruh wajib memakai helm standar tentu muncul berbagai resistensi dari para pekerja.(kompasiana)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem perekrutan di perkebunan kelapa sawit
2. Bagaimana sistem keselamatan kerja di perkebunan kelapa sawit.

C. Tujuan Penelitian

Batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui sistem perekrutan yang ada di perkebunan kelapa sawit
2. Mengetahui sistem keselamatan kerja di perkebunan kelapa sawit

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menerapkan berbagai disiplin ilmu, khususnya dalam bidang manajemen SDM yang diperoleh selama belajar di perguruan tinggi pada keadaan sebenarnya, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan juga dapat memberikan sumbangan akademis kepada dunia pendidikan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi dan dasar pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah yang tepat demi berkembangnya perusahaan dimasa mendatang dan diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan dalam usaha peningkatan kinerja yang ada.