

I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Indonesia sebagai negara agraris memiliki luas perkebunan jutaan hektar dan melibatkan puluhan juta tenaga kerja. Sebagai sumber daya yang dapat terbarukan (*renewable resource*), perkebunan seyogyanya dapat menjadi tulang punggung ekonomi bangsa (Ghani, 2003).

Kelapa sawit adalah salah satu komoditi yang diharapkan mampu memberikan kontribusinya dalam perekonomian yang berasal dari sub-sektor perkebunan. Pembangunan subsektor perkebunan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sektor pertanian dan pembangunan nasional, subsektor perkebunan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi perekonomian Indonesia. Secara nasional subsektor perkebunan telah memberikan kontribusi dalam menekan kesenjangan struktural dan kultural melalui peningkatan pendapatan masyarakat petani serta masyarakat sekitarnya. Perkebunan membuka peluang pengembangan agroindustri dan penyediaan bahan baku untuk industri, mendukung kelestarian sumber daya alam dan lingkungan.

Kelapa sawit sebagai tanaman penghasil minyak sawit dan inti sawit merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan yang menjadi sumber penghasil devisa non migas bagi Indonesia. Ceraahnya prospek komoditi minyak sawit dalam perdagangan minyak nabati dunia telah mendorong Pemerintah Indonesia untuk memacu pengembangan ekspor minyak kelapa sawit.

Perusahaan perkebunan kelapa sawit di Indonesia lebih terkonsentrasi di Pulau Sumatera, dimana pengembangan perkebunan kelapa sawit ini diarahkan untuk meningkatkan produksi guna memenuhi kebutuhan industri, meningkatkan pendapatan masyarakat, membuka lowongan pekerjaan, dan pemerataan daerah.

Tabel 1.1 Luas areal perkebunan kelapa sawit

No	Tahun	Luas areal/areal (Ha)			Produksi/produksi (ton)		
		PR	PBN	PBS	PR	PBN	PBS
1	2005	2.356.895	529.854	2.567.068	4.500.769	1.449.254	5.911.592
2	2006	2.549.572	687.428	3.357.914	5.783.088	2.313.729	9.254.031
3	2007	2.752.172	606.248	3.408.416	6.358.389	2.117.035	9.189.301
4	2008	2.881.898	602.963	3.878.986	6.923.042	1.938.134	8.678.612
5	2009	3.013.973	608.580	3.885.470	7.247.979	1.961.813	9.431.089
6	2010	3.314.663	616.575	3.893.358	7.774.036	2.089.908	9.980.957
7	2011	3.620.096	636.713	4.651.590	8.627.883	1.937.765	11.942.362
8	2012	3.649.077	640.081	4.981.880	8.783.185	1.961.889	12.888.240

Sumber :Dirjenperkebunan RI tahun 2013

Pada tahun 2006-2011 luas areal perkebunan rakyat terus mengalami peningkatan yang cukup berarti, sedangkan luas areal perkebunan besar nasional dan swasta mengalami fluktuasi. Tetapi secara keseluruhan dapat dikatakan luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup signifikan.

Walaupun menjadi produsen minyak kelapa sawit mentah (CPO) terbesar di dunia, tetapi ternyata produktivitas tanaman kelapa sawit Indonesia masih sangat rendah. Saat ini produktivitas minyak kelapa sawit di Indonesia hanya sebesar 3,7

ton per hektar per tahun. Angka ini lebih rendah dari potensi produksi minyak sawit yang bisa mencapai 7 ton per hektar per tahun (anonim 2010). Oleh karena itu usaha-usaha untuk peningkatan produktivitas harus ditingkatkan.

Tingkat produktifitas merupakan suatu ukuran yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan di dunia usaha, dimana keberadaan suatu perusahaan tergantung dari tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Terdapat beberapa kunci atau unsure-unsur penting yang dapat meningkatkan produktivitas total perusahaan yaitu, tenaga kerja, modal, produksi, organisasi, dan pemasaran.

Tenaga kerja panen merupakan ujung tombak perusahaan sebagai elemen yang paling vital bagi perusahaan. Tenaga kerja panen sebaiknya merupakan karyawan yang terspesialisasi dan telah menguasai cara memanen, sehingga tandan buah segar (TBS) yang dipanen dapat memenuhi syarat dari kriteria matang panen. Kesalahan dalam pemanenan akan berakibat buruk bagi hasil TBS yang didapat, maka seharusnya seorang tenaga kerja panen telah memahami karakteristik kematangan buah dan memiliki keterampilan dalam kegiatan pemanenan.

Dalam peningkatan produktivitas, tenaga kerja pemanen sangat berperan penting dalam meningkatkan hasil produksi, karena jika pemanenannya baik tentu akan berpengaruh juga pada harga jual kelapa sawit. Proses pemetikan ini harus benar-benar diperhatikan oleh tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Mengingat pekerjaan mengambil buah atau memanen kelapa sawit adalah termasuk pekerjaan berat maka perusahaan lebih mengutamakan pekerja laki-laki. Pekerja biasanya

tidak dilihat dari jenjang pendidikannya, namun hanya dilihat dari umur, pengalaman bekerja, kondisi fisik, tanggungan keluarga, jumlah keluarga dan lama memanennya

Tenaga kerja juga berperan besar terhadap kegiatan operasional pada suatu perkebunan kelapa sawit adalah tenaga kerja panen. Kebutuhan pemanen sangat penting dalam struktur produksi perkebunan, hal ini disebabkan karena sebagai tugas fisik yang dilakukan oleh pemanen merupakan bagian penting dalam suatu proses produksi di suatu perkebunan. Tanpa adanya dukungan pemanen maka secara otomatis proses produksi akan terhenti. Oleh karena itu tenaga kerja panen sangat dibutuhkan tenaganya untuk memanen buah kelapa sawit dan produktivitasnya harus mampu ditingkatkan karena penerimaan utama perkebunan kelapa sawit sangat tergantung dari kuantitas dan kualitas tandan buah sawit yang dihasilkan tenaga panen.

Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas karyawan secara individu akan mendukung produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja menjadi salah satu kajian yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu maupun perusahaan. Bagi individu, penelitian tentang kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.

Salah satu hal yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawannya adalah dengan memberikan tambahan pendapatan diluar gaji pokok, seperti tunjangan, lembur, dan insentif (premi).

Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan. Pembuatan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya panen per kg TBS sesuai anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Besaran premi panen diusahakan tetap sesuai dengan anggaran, tetapi tetap menarik bagi pemanen. Premi dapat diterima apabila tenaga kerja tersebut dapat melampaui basis yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Penetapan jumlah basis borong untuk setiap pemanen umumnya didasarkan pada pertimbangan kondisi sebagai berikut :

- a. Rata – rata kemampuan seorang karyawan memanen TBS selama 7 jam per hari biasa dan 5 jam pada hari Jumat.
- b. Keadaan tanaman dan blok – blok yang bersangkutan, misalnya pada tanaman tua yang sudah tinggi, tanaman muda yang masih rendah, kondisi setempat, dan sebagainya.
- c. Kondisi spesifik setempat.

B. Perumusan Masalah

Perusahaan kelapa sawit merupakan perusahaan yang padat modal dan padat karya yang bertujuan mendapatkan keuntungan. Sebagai perusahaan komersil yang berorientasi pada bisnis dan pasar perlu di perhatikan tenaga kerja dalam setiap tingkat operasional perusahaan sehingga akan membantu dalam proses pencapaian tujuannya.

Salah satu hal yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawannya adalah dengan memberikan

tambahan pendapatan diluar gaji pokok, seperti tunjangan, lembur, dan insentif (premi). Di daerah penelitian sistem yang diberlakukan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja bagi karyawan panen kelapa sawit adalah premi panen.

Tidak semua tenaga kerja panen selalu memperoleh premi dari pendapatannya. Variasi dari pendapatan pemanen akan menarik untuk diteliti, mengingat produktifitas yang tinggi selalu diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana profil tenaga kerja panen kelapa sawit.
2. Faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja panen kelapa sawit.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini, adalah:

1. Mengetahui profil tenaga kerja panen kelapa sawit.
2. Mengetahui Faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja panen kelapa sawit.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi peneliti, tenaga kerja, perusahaan, dan pihak lain yang membutuhkan.

1. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan persyaratan dalam menyelesaikan studi untuk memperoleh derajat sarjana pertanian fakultas pertanian institute pertanian INSTIPER Yogyakarta, dan

sebagai sarana berlatih untuk memecahkan masalah yang timbul dalam bidang social dan pertanian.

2. Bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau menerapkan kebijakan yang berkaitan dengan upaya pengembangan sumber daya manusia dimasa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan kinerja kerja karyawan.
3. Bagi pihak lain penelitian ini dapat sebagai bahan pertimbangan dan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya.