

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis jacq*) berasal dari Nigeria, Afrika Barat. Namun, ada sebagian yang berpendapat yang justru menyatakan bahwa kelapa sawit berasal dari kawasan amerika selatan yaitu Brazil. Hal ini karena lebih banyak ditemukan spesies kelapa sawit di hutan Brazil. Pada kenyataannya tanaman kelapa sawit hidup subur di luar daerah asalnya seperti Malaysia, Indonesia, Thailand, dan Papua Nugini. Bahkan, mampu memberikan hasil produksi per hektar yang lebih tinggi (Fauzi, 2012).

Perkebunan Indonesia mempunyai peran dan kedudukan yang penting dan strategis sejak zaman penjajahan maupun kemerdekaan hingga saat ini. Peran serta tersebut meliputi segi-segi ekonomi, sosial, tenaga kerja, maupun ekologi. Perkebunan juga merupakan sumber kesejahteraan, kemajuan, kemandirian dan kebanggaan bangsa Indonesia. Bidang perkebunan menjadi andalan perekonomian pemerintah Indonesia pada awal kemerdekaan hingga saat ini. Hal ini didukung oleh kondisi alam, ketersediaan tenaga kerja serta akumulasi ilmu pengetahuan bidang perkebunan wilayah tropis yang kita miliki. Pengelolaan perkebunan pada saat ini masih mengandalkan dan bertumpu pada melimpahnya sumberdaya manusia yang murah. Efisiensi, produktivitas, kualitas, keberlanjutan yang masih rendah, dan kurang memiliki keunggulan kompetitif, serta lemahnya pengembangan produk yang ditandai oleh ekspor yang sebagian besar adalah produk primer (Sastrosoedarjo, 2002).

Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen Sumberdaya Manusia lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya manajemen sumberdaya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti sumberdaya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen sumberdaya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut: 1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*. 2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *the right man in the right place and the right man in the right job*. 3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian. 4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumberdaya manusia pada masa yang akan datang. 5.

Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya. 6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis. 7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh. 8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan. 9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal. 10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon. Peran manajemen sumberdaya manusia diakui sangat penting bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit (Hasibuan, 2014).

Sumberdaya manusia merupakan elemen utama dalam perkebunan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Membicarakan sumberdaya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan yang lainnya. Pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia (SDM) menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Karyawan baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan. Keduanya sangat dibutuhkan. Sekali para karyawan telah dilatih dan telah menguasai

pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan. Ada kecenderungan yang terus terjadi, yaitu semakin beragamnya karyawan dengan organisasi yang lebih datar, dan persaingan global yang meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan dapat menyebabkan karyawan mampu mengembangkan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar. (Gusman, 2015).

Tenaga kerja selain mampu, cakap dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan sumberdaya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumberdaya manusia itu. Sumberdaya manusia atau man power merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Tegasnya setiap kemampuan manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisik setiap manusia. SDM atau manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak akan berarti apa-apa (Hasibuan, 2014).

B. Perumusan Masalah

Perkebunan kelapa sawit adalah perusahaan yang pada dasarnya menggunakan faktor-faktor produksi seperti penggunaan, modal, tenaga kerja, dan penggunaan alat. Faktor tenaga kerja dalam suatu perusahaan perkebunan sangatlah penting karena perkebunan memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup

banyak dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, dan untuk mencapai hal itu maka diperlukan manajemen tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja khususnya tenaga kerja panen.

Manajemen atau pengelolaan terhadap tenaga kerja panen penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena berkaitan dengan TBS yang menjadi inti dari perusahaan sangat bergantung pada keahlian pemanen dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian perumusan masalah pada penelitian ini adalah sistem manajemen disetiap perusahaan itu yang belum diketahui dan adanya perbedaan pada setiap masing-masing perusahaan. Oleh karena itu peneliti perlu untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen tenaga kerja panen di perkebunan kelapa sawit PT. Andika Permata Sawit Lestari, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi terhadap produktivitas tenaga kerja panen di perkebunan kelapa sawit PT. Andika Permata Sawit Lestari dan berapa produktivitas tenaga kerja panen di PT. Andika Permata Sawit Lestari.

Permasalahan yang paling mencolok pada sektor ketenagakerjaan panen di Indonesia adalah jumlah tenaga kerja yang banyak dan sistem manajemen disetiap perusahaan itu berbeda-beda. Untuk itu peneliti ingin mengetahui pelaksanaan manajemen tenaga kerja panen, mengetahui berapa produktivitas tenaga kerja panen dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pelaksanaan manajemen tenaga kerja panen di perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Andika Permata Sawit Lestari.
2. Mengetahui berapa produktivitas tenaga kerja panen di PT. Adnika Permata Sawit Lestari.
3. Mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi terhadap produktivitas tenaga kerja panen di perkebunan kelapa sawit PT. Andika Permata Sawit Lestari.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini di bagi menjadi tiga bagian utama oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian di harapkan dapat di jadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang di ambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini di harapkan penelitian dapat menerapkan ilmu yang di peroleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Bagi Institut

Menambah referensi di bidang manajemen dan melengkapi ragam penelitian yang di lakukan oleh mahasiswa fakultas pertanian Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.