

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertanian merupakan salah satu sektor yang menjadi unggulan Indonesia, karena potensi sumber daya alam yang dimiliki Indonesia sebagai salah satu Negara agraria di dunia dan juga merupakan salah satu sumber penambah devisa bagi Negara. Selain itu sub sektor pertanian merupakan penghasil utama komoditas non migas Indonesia. Salah satu sektor pertanian yang telah lama dikenal oleh pasar internasional adalah sub sektor perkebunan khususnya tanaman kelapa sawit.

Komoditi kelapa sawit merupakan salah satu andalan pertanian Indonesia yang pertumbuhannya sangat cepat dan mempunyai peran strategis dalam perekonomian. Pada tataran nasional dan lokal, kelapa sawit telah mampu berkontribusi dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, penciptaan kesempatan/lapangan kerja, pembangunan sosial dan pengurangan kemiskinan, pengembangan wilayah, pemenuhan kebutuhan pangan dan non pangan dan ekspor yang mendatangkan devisa bagi negara, Saat ini Indonesia telah berhasil menduduki peringkat pertama sebagai produsen kelapa sawit dunia melewati Malaysia sebagai kompetitor utama. Berdasarkan data dari **kementrian pertanian luas area perkebunan kelapa sawit Indonesia pada tahun 2014 adalah 10.956.231 ha** (Kementan, 2014

dimana keberadaan suatu perusahaan tergantung dari tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Terdapat beberapa kunci atau unsur-unsur penting yang dapat meningkatkan produktivitas total perusahaan yaitu tenaga kerja, modal, produksi, organisasi dan pemasaran, dimana unsur yang paling mampu memberikan keuntungan terbesar adalah tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja merupakan tenaga penggerak dalam perusahaan, baik untuk produksi, organisasi ataupun pemasaran sehingga bila tenaga kerja yang dimiliki berkualitas, maka hasil yang didapat pun akan maksimal, Salah satu dari masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah kinerja tenaga kerja yang rendah.

Dalam pekerjaan di perkebunan, peran yang sangat penting adalah seorang pengawas. Pengawas, supervisi, mandor, level atau perangkat yang mengawasi proses pekerjaan dilapangan. Pengawas inilah yang mengawasi langsung aktivitas karyawan. Mandor dalam pekerjaan selalu bersentuhan langsung dengan karyawan. Di lapangan, pengawasan secara langsung harus didasarkan pada sebuah hubungan profesional. Yaitu menempatkan mandor dengan posisi mengawasi, mengontrol, mengarahkan proses kerja dan menempatkan karyawan adalah orang yang melakukan pekerjaan. Adakalanya karena kedekatannya maka profesional ini sering mulai luntur. Sehingga banyak terjadi penurunan kinerja, tanpa adanya teguran yang dilakukan oleh mandor terhadap karyawannya.

Karyawan dalam sebuah perkebunan yang berbeda-beda, baik pendidikan, sosial dan budaya tentunya mandor harus jeli dalam

Meski menjadi produsen minyak kelapa sawit mentah (CPO) terbesar di dunia, tetapi ternyata produktivitas tanaman kelapa sawit di Indonesia hanya 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 (Kementan, 2010). Oleh karena itu usaha – usaha untuk peningkatan produktivitas harus terus dilakukan. Tingkat produktivitas merupakan suatu ukuran yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan di dunia usaha, menghadapi karyawan. Memberikan pemahaman akan sebuah hubungan kebersamaan, kekeluargaan dalam bekerja harus dilakukan. Karyawan yang satu dengan yang lain tidak sama dalam menanggapi intruksi kerja. Ada yang cepat respon, biasa dan juga lambat dalam merespon instruksi atau perintah. Kemampuan mandor sangat diperlukan dalam menghadapi para pekerja.

Perusahaan yang berhasil, dalam hal ini perkebunan dengan ciri ruang kerja yang luas dapat dilihat dari pengawasan. Proses pengawasan yang baik yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Menciptakan mandor yang profesional yang mengerti Standar Operasional Prosedur yang selalu menjadikan kedisiplinan sebagai dasar bekerja dan menguasai kibat wilayah kerjanya merupakan tugas dari manajemen. Untuk itu pelatihan, pengembangan SDM studi banding serta kegiatan kegiatan peningkatan ketrampilan, pengetahuan mandor harus dilakukan. Pasti kalau mandor kita sebagai kekuatan terdepan dalam perusahaan mempunyai skill, kemampuan

serta keterampilan manajemen karyawan yang handal maka cita-cita perusahaan akan tercapai.

B. Perumusan Masalah

1. Gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh asisten?
2. Gaya kepemimpinan apa yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mandor panen dan krani panen?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh asisten.
2. Mengetahui gaya kepemimpinan apa yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mandor panen dan krani panen.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengaplikasikan kelilmuan yang diterima selama dalam perkuliahan. Selain itu hal ini diharapkan dapat memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti untuk berfikir kritis dan jeli dalam menghadapi dan mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan evaluasi dalam peningkatan mutu karyawan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi sekaligus bahan pertimbangan dan masukan untuk penelitian sejenis di masa yang akan datang.