I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkebunan kelapa sawit merupakan bagian penting dari sistem pendapatan keuangan masyarakat guna kelancaran kegiatan perekonomian suatu masyarakat. Perkebunan kelapa sawit merupakan alternatif bagi masyarakat dalam memlilih pekerjaan yang sesuai dengan dasar kemampuan masyarakat. Perkebunan kelapa sawit juga terbukti dapat bertahan dalam kondisi krisis ekonomi Indonesia dalam akhir dekade lalu, dan sebagai alternatif terhadap sistem kapitalis dan sistem sosialis. (Buchari, 2004).

Perkebunan kelapa sawit pertama di Indonesia dirintis oleh *K.schadt*. Pengusaha Jerman di Tanah Itam Ulu, Sumatera Utara pada tahun 1911, juga pada tahun yang sama oleh *M.andrien hallet*, pengusaha Belgia membuka kebun kelapa sawit di Sungai Liput, Aceh Timur dan Pulau Raja, Sumatera Utara. Pada tahun 1915 luas kebun kelapa sawit 2.715 Ha, pada tahun 1939 tercatat 66 perusahaan perkebunan yang ditangani pengusaha Belanda dengan luas ± 100.000 Ha dan Indonesia menjadi produsen dan eksportir minyak sawit terbesar di dunia. Pada waktu itu minyak sawit banyak dimanfaatkan sebagai minyak pelumas .

Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaa perkebunan ini memerlukan tenaga kerja (karyawan). Karyawan yang diperlukan haruslah mempunyai kriteria yang baik misalnya memiliki pengetahuan, keterampilan dan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan

tersebut. Dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatnya produktivitas, karyawan bukan hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Karyawan/Pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain yang mendapatkan kompensasi serta jaminan dan setiap yang bekerja menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa sesuai peraturan atau perjanjian. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Dan akhirnya karyawan tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2000).

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang akan diperoleh didalam proses produksi. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian yakni perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Berdasarkan teori produktivitas, dikemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: latar belakang pendidikan dan keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan,

tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi dan kesempatan berprestasi (Sumarsono, 2003).

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup didalamnya. Tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan seperti perkebunan umumnya adalah karyawan. Karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan adalah karyawan pemanen. Karyawan pemanen adalah karyawan yang kegiatannya memotong tandan buah yang sudah matang kemudian mengutip tandan dan brondolan yang berceceran didalam dan diluar piringan.

Selanjutnya menyusun tandan buah ditempat pengumpulan hasil (TPH). Salah satu hal yang dilakukan oleh PTPN III Gunung Para, untuk meningkatkan produksi terhadap tanaman perlu didukung produktivitas kerja karyawan pemanen yang baik. Dengan demikian berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis perlu melakukan penelitian secara ilmiah untuk mengetahui bagaimana produktivitas tenaga kerja pemanenn kelapa sawit.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana produktivitas tenaga kerja karyawaan pemanen kelapa sawit di PTPN.III Gunung para.

2. Bagaimana pengaruh umur, lama pendidikan formal, jumlah tanggungan, dan premi terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit.
2. Untuk menganalisis pengaruh umur, lama pendidikan formal, jumlah tanggungan, dan premi terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah sebagai penerapan teori yang diikuti selama perkuliahan.
2. Diharapkan dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan pada pihak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit.