I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perekonomian makro ekonomi Indonesia, industri minyak sawit memiliki peran strategis, antara lain penghasil devisa terbesar, lokomotif perekonomian nasional, kedaulatan energi, pendorong sektor ekonomi kerakyatan, dan penyerapan tenaga kerja. Perkebunan kelapa sawit Indonesia berkembang cepat serta mencerminkan adanya revolusi perkebunan sawit. Perkebunan kelapa sawit Indonesia berkembang di 22 provinsi dari 33 provinsi di Indonesia. Dua pulau utama sentra perkebunan kelapa sawit di Indonesia adalah Sumatra dan Kalimantan. Sekitar 90% perkebunan kelapa sawit di Indonesia berada di kedua pulau sawit tersebut, dan kedua pulau itu menghasilkan 95% produksi minyak sawit mentah (crude palm oil/CPO) Indonesia. Dalam kurun 1990–2015, terjadi revolusi pengusahaan perkebunan kelapa sawit di Indonesia, yang ditandai dengan tumbuh dan berkembangnya perkebunan rakyat dengan cepat, yakni 24% per tahun selama 1990–2015. Pada 2015, luas perkebunan sawit Indonesia adalah 11,3 juta ha . Saat ini, proporsi terbesar adalah perkebunan rakyat sebesar 53%, diikuti perkebunan swasta 42%, dan perkebunan negara 5%. Pada 2017, produksi CPO Indonesia diprediksi mencapai 42 juta ton. (Kementerian Pertanian, 2015),

Pertanian adalah sektor ekonomi yang mampu dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia, misalnya krisis yang dialami Indonesia, dimana sektor pertanian mampu untuk berkontribusi dalam ekonomi nasional dan daerah dengan pertumbuhan ekonomi positif. Sektor pertanian dalam arti luas mencakup subsektor pertanian pangan, perkebunan, peternakan, perikanan, dan kehutanan. Salah satu subsektor penting dalam pertanian adalah perkebunan yang cangkupan usahanya lebih dari satu komoditi. Beberapa jenis komoditi perkebunan yang memberikan kontribusi bagi devisa negara seperti karet, kopi, dan kakao merupakan perkebunan rakyat. Inilah pemicu berbagai pihak, baik pemerintah dan swasta

mengembangkan perkebunan kelapa sawit dalam skala besar dan direncanakan dengan baik (Yasin, 2003).

Asal usul tanaman kelapa sawit, beberapa kalangan mempercayai bahwa tanaman kelapa sawit berasal dari wilayah Afrika Barat, tetapi beberapa kalangan yang lain mempercayainya bahwa kelapa sawit berasal dari wilayah Amerika Selatan. Sampai dengan saat ini belum ada kesepakatan berkenaan pendapat mana yang kuat, tetapi beberapa ahli menyatakan sebenarnya wilayah Afrika dan Amerika dahulunya menjadi satu sehingga cikal bakal kelapa sawit ditemukan di dua tempat tersebut. Kelapa sawit masuk ke Indonesia pada tahun 1848, dimana awalnya berupa empat pohon yang coba dibudidayakan di Kebun Raya Bogor, dua pohon berasal dari *Hortus Botanicus* Amsterdam dan dua lagi berasal dari *mauritus* sehingga diduga bahwa kelapa sawit yang ada di Indonesia semuanya berasal dari Afrika tetapi melalui jalan yang berbeda (Sawit Watch, 2010).

Perkebunan kelapa sawit di Indonesia semakin meluas. Jika tahun 1980-an hingga tahun 1990-an perkebunan kelapa sawit banyak dikembangkan di Sumatera dan sebagian Kalimantan, saat ini perkebunan kelapa sawit sudah memasuki Sulawesi bahkan Papua. Luas perkebunan kelapa sawit pun meningkat signifikan, jika Tahun 2005 telah mencapai 5,4 juta ha, tahun 2009 malah sudah mencapai 7,5 juta ha (kompas 4 Januari 2010).

Pengembangan usaha perkebunan kelapa sawit ini dikenal dengan tiga bentuk utama usaha perkebunan, yaitu Perkebunan Rakyat (PR), Perkebunan Besar Swasta (PBS), dan Perkebunan Besar Negara (PBN). Walaupun dihadapkan kepada berbagai hambatan, sejak pelita I sampai sekarang upaya perluasan areal dan peningkatan produksi kelapa sawit di Indonesia tetap berlangsung dengan laju yang cepat.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Direktorat Jenderal Bina produksi Perkebunan yang dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2, peranan perkebunan kelapa sawit swasta selama ini memang cenderung terus meningkat bahkan telah mampu menjadi motor penggerak pembangunan

dan pengembangan perkebunan kelapa sawit nasional, dan secara kuantitatif justru telah mendominasi sektor ini dengan luas areal sampai tahun 2017 mencapai 6.798.820 ha dan produksi minyak sawit sebesar 21.545.470 ton.

Tabel 1.1 Luas Areal Perkebunan Kelapa Sawit Seluruh Indonesia Menurut Pengusahaan Tahun 2013 – 2017

Tahun	Luas Areal (ha)			
	PR	PBN	PBS	Jumlah
2013	4.356.087	727.767	5.381.166	10.465.020
2014	4.422.365	729.022	5.603.414	10.754.801
2015	4.535.400	743.894	5.980.982	11.260.277
2016	4.656.648	747.948	6.509.903	11.914.499
2017	4.756.272	752.585	6.798.820	12.307.677

Sumber : Direktorat Jendral Perkebunan (2017)

Tabel 1.2 Produksi minyak Perkebunan Kelapa Sawit Seluruh Indonesia Menurut Pengusahaan Tahun 2013 – 2017

Tahun	Produksi (ton) Minyak Sawit			
	PR	PBN	PBS	Jumlah
2013	10.010.728	2.144.651	15.626.625	27.782.004
2014	10.205.395	2.229.336	16.843.459	29.278.189
2015	10.527.791	2.346.822	18.195.402	31.070.015
2016	10.865.685	2.436.471	19.927.225	33.229.381
2017	11.311.740	2.502.174	21.545.470	35.359.384

Sumber : Direktorat Jendral Perkebunan (2017)

Komoditas kelapa sawit kembali menjadi penyumbang devisa terbesar. Berdasarkan catatan Badan Pusat Statistik (BPS), neraca perdagangan Indonesia pada 2017 mengalami surplus US$ 11,84 miliar dan sama seperti

2016 penyumbang devisa terbesar masih berasal dari ekspor minyak sawit dan produk turunannya. Pada 2016, ekspor minyak sawit dan produk turunannya (tidak termasuk biodiesel dan oleokimia) US$ 18,22 miliar dan pada 2017 melejit hingga 26% menjadi US$ 22,97 miliar.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan dimana majunya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Tantangan yang dihadapi perusahaan pada masa sekarang dan dimasa akan datang adalah bagaimana menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, inovatif dan memiliki kreativitas tinggi. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena merupakan sumber yang mengendalikan perusahaan serta pencapaian tujuan perusahaan dengan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Maka dari itu, sumber daya manusia harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar mampu memadukan pengetahuan dan ketrampilan sehingga memiliki daya saing yang tinggi (Wilson,2012)

Pentingnya tenaga kerja/karyawan bagi organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Pentingnya peranan karyawan didalam mencapai tujuan perusahaan, sewajarnya bila pimpinan selalu memberi perhatian pada karyawan dan keluarganya. Untuk mendapatkan hasil proses produksi yang baik pimpinan perusahaan melakukan kerja sama demi kelancaran usaha yang akan meningkatkan produksi sedangkan pemberian hasil disesuaikan dengan prestasi kerja karyawannya. Sutrisno (2014)

Karyawan merupakan asset perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil. Tidak mungkin strategi bisnis akan tercapai apabila tidak ada pelakunya karena itu karyawan selalu menjadi pusat perhatian berbagai pihak. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan

merupakan unsur investasi efektif perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.

Menurut Russel dan Taylor (2000) bahwa kualitas sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu. Bitner dan Zeithaml (dalam Riorini, 2004) menyatakan untuk dapat meningkatkan performancequality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja penilaian kualitas kerja.

Menurut (Matutina,2001), kualitas karyawan/sumber daya manusia mengacu pada : Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan, keterampilan (skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan, abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Pentingnya karyawan yang berkualitas bagi perusahaan ataupun organisasi akan membantu perusahaan untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan, dengan karyawan/sdm yang berkualitas produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuatitas produksi semakin baik, karena *technical skill* (keterampilan karyawan), dan *managerial skill* (keterampilan manajer) karyawan akan semakin membaik, pentingnya kualitas karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam melakukan pekerjaan khususnya pada karyawan panen sehingga tidak

banyak waktu untuk melakukan pemanenan dan dapat memenuhi tujuan perusahaan, dan terakhir karyawan yang berkualitas moral karyawan tersebut akan lebih baik kerana keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Karyawan panen merupakan tangan pertama untuk menghasilkan minyak CPO yang terbaik. Jika dari kegiatan panen karyawanya sesukanya melakukan kegiatan panen tanpa memperhatikan kematangan buah yang akan di panen maka minyak yang dihasilkan nantinya akan berpengaruh terhadap kualitas karyawan panen.

B. Rumusan Masalah

Dengan terus meningkatnya produksi kelapa sawit di Indonesia dari tahun ke tahun maka diperlukan juga karyawan yang bekualitas dan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga tidak terjadi kesalahan akibat kelalaian karyawan panen, dari kesalahan memotong buah mentah, meninggalkan buah lepas di sekitar pokok, kesalahan saat pengangkutan (TBS) tandan buah segar menuju TPH dan kesalahan ketika melempar TBS ke alat transportasi yang menyebabkan mutu TBS berkurang.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka mengidentifikasi masalah karyawan panen sebagai berikut :

1. Bagaimana kualitas kerja karyawan panen di PT. Bumi Langgeng Pradanatrada?
2. Faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pemanen?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui kualitas kerja karyawan panen di PT. Bumi Langgeng Pradanatrada ?
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan panen ?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan perhatian dan memberikan pelatihan kepada karyawan atau tenaga kerja panen jika masih ada kurang maksimal dalam melakukan sebuah pekerjaaan.
2. Bagi pembaca semoga hasil penelitian saya bermanfaat dan menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca dan menambah wawasan ilmu pengetahuan.
3. Bagi peneliti lain dapat nemambah khasanah ilmu pengetahuan, sebagai bahan rujukan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas karyawan panen di perusahaan dan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.