I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelapa sawit di Indonesia dewasa ini merupakan komoditas primadona luasnya terus berkembang dan tidak hanya merupakan monopoli perkebunan besar negara atau perkebunan besar swasta. Saat ini perkebunan rakyat sudah berkembang dengan pesat. Perkebunan kelapa sawit yang semula hanya di Sumatera Utara dan Daerah Istimewa Aceh saat ini sudah berkembang di beberapa provinsi, antara lain: Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu, Riau, Kalimantan, dan Sulawesi. Permintaan minyak kelapa sawit disamping digunakan sebagai bahan mentah industri pangan, juga digunakan sebagai bahan mentah industri non-pangan. Jika dilihat dari biaya produksi nya, komoditas kelapa sawit jauh lebih rendah dari pada minyak nabati lainnya (Risza, 1994).

Tanaman ini tumbuh sempurna di ketinggian 0-500 m dari permukaan laut dengankelembaban 80-90%. Sawit membutuhkan iklim dengan curah hujan stabil, 2000-2500 mm setahun, yaitu daerah yang tidak tergenang air saat hujan dan tidak kekeringan saat kemarau. Pola curah hujan tahunan memengaruhi perilaku pembungaan dan produksi buah sawit. Kelapa sawit didatangkan ke Indonesia oleh pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1848. Pada tahun 1911, kelapa sawit mulai diusahakan dan dibudidayakan secara komersial dengan perintisnya di Hindia Belanda adalah Adrien Hallet, seorang Belgia, yang lalu diikuti oleh K. Schadt.Perkebunan.

Kelapa sawit (Elaeis guineensis) sebagai tanaman penghasil minyak sawit dan inti sawit merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan yang menjadi sumber penghasil devisa nonmigas bagi Indonesia. Cerahnya prospek komoditi minyak kelapa sawit dalam perdagangan minyak nabati dunia telah mendorong pemerintah Indonesia untuk memacu pengembangan areal perkebunan kelapa sawit.

Indonesia sebagai Negara agraris memiliki luas perkebunan jutaan hektar dan melibatkan puluhan juta tenaga kerja.Sungguh ironis, kekayaan tersebut

belum tergali secara optimal, sehingga masih banyak hal-hal yang harus diperbaiki dalam pengelolaan SDM maupun penyempurnaan tatanan kebijakan dalam pengembangan sektor perkebunan di Indonesia (Suyatno Risza, 1994).

Perkebunan merupakan salah satu potensi sub sektor pertanian yang berharga dan digali oleh pemerintah dalam upaya menegakkan perekonomian rakyat dan pembangunan ekonomi Indonesia. Pada masa krisis sekarang ini sektor perkebunan dapat menjadi lokomotif pembangunan nasional karena dengan dukungan sumberdaya yang besar, berorientasi pada ekspor dan komponen impor yang kecil akan dapat menyumbangkan devisa non-migas dalam jumlah yang cukup besar. Hal ini terlihat dengan kontribusinya terhadap pendapatan nasional Indonesia yang mampu menyumbangkan Rp 30.215 miliar atau sebesar 11,45 % dari total pendapatan nasional Indonesia (BPS, 2002).

Secara umum tanaman perkebunan yang menjadi mandat Puslitbang Perkebunan, mempunyai peranan yang besar, terutama berkontribusi dalam penyediaan lapangan kerja, ekspor dan sumber pertumbuhan ekonomi. Subsektor perkebunan menyerap 17,1 juta tenaga kerja pekebun atau 18,03 persen dari angkatan kerja. Pengalaman selama krisis ekonomi tanaman industri bersama dengan tanaman perkebunan lainnya membuktikaan ketangguhannya, hal tersebut ditunjukkan oleh pertumbuhan positip (3,1 %), dibandingkan dengan sektor lain yang mengalami pertumbuhan negatif.

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 (Mangoensoekarjo, 2003). 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 2018 mencapai 8.515.303 ha dan produksi minyak sawit sebesar 26.576.406 ton.

Tabel 1.1 Luas Areal Perkebunan Kelapa Sawit Seluruh Indonesia Menurut Pengusahaan Tahun 2007 – 2018

Tahun	Luas Areal (ha)			
	PR	PBN	PBS	Jumlah
2007	2.752.172	606.248	3.408.416	6.766.836
2008	2.881.898	606.248	3.878.986	7.363.847
2009	3.061.413	602.963	4.181.369	7.873.294
2010	3.387.257	631.520	4.366.617	8.385.394
2011	3.752.480	678.378	4.561.966	8.992.824
2012	4.137.620	683.227	4.751.868	9.572.715
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	5.697.272	752.585	6.798.820	13.248.677
2018	5.811.870	760.689	8.515.303	15.087.862

Sumber : Direktorat Jendral Perkebunan (2018)

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 2018 mencapai 8.515.303 ha.

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 produksi minyak sawit sebesar 26.576.406 ton.

Tabel 1.2. Produksi minyak Perkebunan Kelapa Sawit Seluruh Indonesia Menurut Pengusahaan Tahun 2007 – 2018

tahun	Produksi (ton) Minyak Sawit			
	PR	PBN	PBS	Jumlah
2007	6.358.389	2.117.035	9.189.301	17.664.725
2008	6.923.042	1.938.134	8.678.612	17.539.788
2009	7.517.716	2.005.880	9.800.697	19.324.293
2010	8.458.709	1.890.503	11.608.907	21.958.120
2011	8.797.924	2.045.562	12.253.055	23.096.541
2012	9.197.728	2.133.007	14.684.783	26.015.518
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
2018	13.999.801	2.669.185	26.576.406	43.245.392

Sumber : Direktorat Jendral Perkebunan (2018)

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)

Perkembangan perkebunan kelapa sawit baik oleh perusahaan swasta, BUMN maupun UKM (petani, supplier) menciptakan kesempatan kerja baru dikawasan pedesaan. Berdasarkan Kementrian Pertanian (2015), jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan perkebunan sawit meningkat dari

718 orang (2000) menjadi 3,4 juta orang (2016). Dengan demikian (Tabel 3) jumlah tenaga kerja yang terserap secara langsung adalah sekitar 2 juta orang tahun 2000 meningkat menjadi 7,8 juta orang tahun 2016.

Tabel 1.3. Pertumbuhan Jumlah Tenaga Kerja pada Perkebunan Kelapa Sawit (orang)

Uraian	2000	2010	2014	2015	2016
Tenaga kerja petani sawit	1.360.000	3.420.000	4.104.100	4.281.100	4.432.362
karyawan	717.916	1.199.552	3.202.200	3.352.422	3.454.532
Tenaga kerja kebun sawit	2.2077.916	4.619.552	7.306.300	7.633.970	7.886.894

Sumber : Kementrian Pertanian (2016)

Berdasarkan Kementrian Pertanian (2016), jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan perkebunan sawit meningkat dari 718 orang (2000) menjadi 3,4 juta orang (2016). Dengan demikian (Tabel 3) jumlah tenaga kerja yang terserap secara langsung adalah sekitar 2 juta orang tahun 2000 meningkat menjadi 7,8 juta orang tahun 2016.

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. Hingga akhirnya karyawan tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya (SDM) dan aset perusahaan yang terpenting dan perlu dijaga, dikembangkan dan dikelola dengan baik. Dengan adanya motivasi akan mendorong karyawan kebun untuk bekerja dengan segenap daya dan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. (Pardamean, 2017).

Didalam sebuah perusahaan terdapat berbagai jenis tenaga kerja, yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap. Karyawan tetap adalah

karyawan yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsungKaryawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap (Edianto, 2015).

Karyawan tidak tetap / Outsourcing merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan. (Edianto, 2015).

Karyawan merupakan aset yang penting bagi perusahaan oleh karena kemampuan elemen ini untuk menciptakan perbedaan, kepuasan dan loyalitas konsumen. Produktivitas kerja karyawan terutama karyawan lini depan sangat menentukan bagaimana proses pertukaran atau penambahan nilai tersebut berlangsung.

Karyawan harian tetap dan karyawan harian lepas di perkebunan kelapa sawit PT.Menthobi Makmur Lestari biasanya melakukan pekerjaan selama 7 jam kerja perhari dari jam 5.30 pagi sampai jam 13.00 siang. Sistem upah di PT.Menthobi Makmur lestari yaitu karyawan harian tetap dibayarkan 1 bulan sekali sedangkan karyawan harian lepas dibayar sesuai hari kerja dan sistem upah lembur yaitu berdasarkan upah harian dengan jumlah Rp.121.000 dibagikan dengan 7 jam kerja mendapatkan 17.285 per 2 jam kerja. Fasilitas yang diberikan di PT.Menthobi Makmur Lestari untuk pekerja yaitu berupa beras, rumah, alat alat kerja, tempat olahraga, tempat ibadah, dan puskesmas.

B. Rumusan Masalah

Tenaga kerja pada perkebunan kelapa sawit merupakan kepala keluarga yang bekerja sebagai karyawan harian tetap ataupun karyawan harian lepas secara garis besar masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana manajemen karyawan harian tetap dan karyawan harian lepas ?
2. Bagaimana kinerja karyawan harian tetap dan karyawan harian lepas ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk membandingkan manajemen karyawan harian tetap dan karyawan harian lepas.
2. Untuk membandingkan kinerja karyawan harian tetap dan karyawan harian lepas.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Sebagai refrensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengtahunan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

   Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.

3. Bagi pihak lain

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.