I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tanaman kelapa sawit (*Elaeis guineensis Jacq*) merupakan salah satu jenis tanaman perkebunan yang menduduki posisi penting disektor pertanian umumnya, dan sector perkebunan khususnya. Hal ini disebabkan dari sekian banyak tanaman yang menghasilkan minyak atau lemak, kelapa sawit yang menghasilkan nilai ekonomi terbesar per hektarnya di dunia (Balai Informasi Pertanian, 1990).

Pada tahun 2018 luas areal kelapa sawit di Indonesia 12. 300. 000 Ha, dengan jumlah produksi kelapa sawit sebesar 17 373 000 ton minyak kelapa sawit dengan ekspor sebanyak 35 360 000 ton minyak kelapa sawit. Kemudian tujuan ekspor minyak kelapa sawit Indonesia adalah India, China, Belanda, Singapura, Jerman, Spanyol, Malaysia, Vietnam dan Italia (Direktorat Jenderal Perkebunan, 2018).

Perkebunan kelapa sawit memiliki karakteristik padat karya dengan ketersediaan tenaga kerja yang melimpah dengan keahlian yang cukup dan murah merupakan faktor yang sangat menentukan untuk tercapainya skala bisnis perkebunan kelapa sawit. Namun posisi keunggulan tenaga kerja Indonesia semakin lama semakin melemah karena adanya kenaikan upah buruh yang tidak proporsional dengan kenaikan produktivitas kerja (Pahan, 2006).

Kelapa sawit dapat menciptakan lapangan kerja yang mengarah pada kesejahteraan masyarakat dan sebagai sumber devisa negara. Faktor sumber daya pekerja meliputi pengetahuan, kemauan dan kemampuan tidak dapat dikesampingkan. Tenaga kerja merupakan komponen penyerap biaya yang cukup besar sehingga diperlukan usaha untuk meningkatkan dan mempertahankan efisisensi tenaga kerja dalam manajemen operasional, agar target penyelesaian pekerjaan secara kuantitatif dan kualitatif dan realisasi prestasi kerja yang diharapkan sesuai atau lebih baik daripada standar prestasi kerja yang ditetapkan (Pangaribuan, 1999).

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang menyerap biaya cukup besar sehingga perlu upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi. Salah satu cara mengukur efisiensi tenaga kerja dengan menghitung produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan produksi dalam satuan waktu tertentu (Hartopo, 2005).

Kebutuhan tenaga kerja kelapa sawit dipengaruhi oleh luas kebun, jenis pekerjaan, topografi dan iklim, teknologi, komposisi/umur tanaman. Untuk itu pengelolaan tenaga kerja harus memperhatikan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan tenaga kerja penting untuk dilakukan dalam menjamin terlaksananya pekerjaan dengan baik (Ginting, 2005).

Pekerjaan dalam pemeliharaan cukup banyak memerlukan biaya dan tenaga, dan merupakan syarat untuk mendapatkan tanaman yang baik. Selain itu kegiatan perkebunan kelapa sawit berfluktuasi sepanjang tahun karena adanya pekerjaan yang berkaitan dengan musim, lahan, curah hujan, dan bulan panen puncak dan panen rendah (Lubis, 1992). Hal tersebut menunjukkan perlunya pengelolaan tenaga kerja yang cermat, efektif dan efisien.

Kegiatan manajemen yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi manajemen pengadaan dan manajemen pelatihan pengendalian organisme penganggu tanaman disingkat (OPT).

Manajemen pengadaan meliputi bagaimana penerimaan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Bumi Permai Lestari, mulai dari perencanaan pengadaan yang akan dilakukan perusahaan mengenai penarikan tenaga kerja baru ,pengorganisasian perusahaan yang seperti apa untuk melakukan pengadaan tenaga kerja dan pelaksanaan pada saat melakukan pengadaan sampai tenaga kerja bisa bekerja diperusahaan dan yang terakhir pengawasan yang harus dilakukan terkait mengenai perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan apakah sudah berjalan sesuai dengan apa yang sudah direcanakan oleh perusahaan.

Dari beberapa literatur bisa dilihat mengenai pengadaan tenaga kerja di PT. Bumi Permai Lestari terkait dengan terjadi tingkat *turnover* yang besar, *turnover* adalah proses mengganti satu pekerjaan dengan lain dengan suatau alasa. Perputaran tenaga kerja didasarkan pada penilaian prestasi pekerja di suatu perusahaan yang harus diganti dalam suatu periode tertentu. Dan terjadi nya pemutusan hubungan kerja dari pihak tenaga kerja yang biasa nya disebakan oleh konflik terkait dengan pembayaran upah yang diberikan tergolong lama dikeluarkan oleh perusahaan. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana proses manajemen pengadaan dan pelatihan yang ada di perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Manajeman Sumber Daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajeman umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang kepegawaian, karena sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam pencapain tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajeman sumber daya manusia, artinya kinerja manusia.

Proses kegiatan manajemen ini juga meliputi bagaimana proses tersebut dilakukan apakah sudah sesuai dengan standar operasional yang ada diperusahaan, karna proses manajemen di perusahaan sangat penting dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana proses manajemen yang meliputi manajemen pengadaan dan manajemen pelatihan pengendalian organisme penganggu tanaman dan tanggapan para tenaga kerja terhadap pelatihan yang sudah dilakukan di PT. Bumi Permai Lestari.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana manajemen pengadaan tenaga kerja pengedalian organisme pengganggu tanaman PT. Bumi Permai Lestari?
2. Bagaimana manajemen pelatihan untuk tenaga kerja bidang pengendalian organisme pengganggu tanaman PT. Bumi Permai Lestari?
3. Bagaimana tanggapan tenaga kerja pengendalian organisme pengganggu tanaman setelah diberikan pelatihan di PT. Bumi Permai Lestari?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk memperluas wawasan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan penulis dalam segi teknis budidaya dan kemampuan manajerial, serta mempersiapkan penulis dalam menghadapi proses kerja nyata.

Sedangkan tujuan khusus meliputi :

1. Mengetahui manajemen pengadaan tenaga kerja pengendalian organisme pengganggu tanaman di PT. Bumi Permai Lestari.
2. Mengetahui manajemen pelatihan tenaga kerja pengendalian organisme pengganggu tanaman pada tanaman belum menghasilkan di PT. Bumi Permai Lestari.

3. Mengetahui tanggapan tenaga kerja pengendalian organisme pengganggu tanaman setelah diberikan pelatihan di PT. Bumi Permai Lestari

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang seiap fungsi manajemen dalam manajemen perawatan serta memenuhi persyaratan dalam memenuhi studi untuk memperoleh gelar strata (S1) sarjana pertanian STIPER Yogyakarta.

2. Bagi perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan di Estate Bukit Perak PT. Bumi Permai Lestari yang dilaksanakan.

3. Bagi Institut Pertanian STIPER Yogyakarta

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bacaan penelitian di bidang ekonomi pertanian khusunya tentang manajemen tenaga kerja pengendalian organisme penganggu tanaman.