# I. PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara agraris yang kaya akan hasil pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan dan perikanan. Sektor perkebunan Indonesia merupakan kegiatan agribisnis unggulan yang mampu memberikan surplus perdagangan yang tinggi. Potensi alam tersebut memberikan peluang bagi sebagian masyarakat Indonesia untuk melakukan usaha di bidang pertanian. Pertanian merupakan salah satu kegiatan yang paling mendasar di kehidupan manusia. Agribisnis merupakan usaha dalam bidang pertanian, mulai dari produksi, pengolahan, pemasaran dan kegiatan lain yang berkaitan (Soekartawi 2010).

Menurut Kiswanto *et al.* (2008), Kelapa sawit adalah tanaman perkebunan penting penghasil minyak makanan, minyak industri, maupun bahan bakar nabati (*biodiesel*). Indonesia adalah penghasil minyak kelapa sawit kedua dunia setelah Malaysia. Pelaku usahatani kelapa sawit di Indonesia terdiri dari perusahaan perkebunan besar swasta, perkebunan negara, dan perkebunan rakyat. Usaha perkebunan kelapa sawit rakyat umumnya dikelola dengan model kemitraan dengan perusahaan besar swasta dan perkebunan negara (inti–plasma).

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. (Alma, 2004).

Tingginya peranan kelapa sawit dalam perekonomian indonesia telah mendorong pemerintah dan pihak swasta berlomba-lomba untuk mengambil peran dalam pengembangan kelapa sawit. Hal ini ditunjukan dengan perkembangan luas areal perkebunan kelapa sawit di indonesia yang mengalami peningkatan luas dan jumlah perusahaan yang juga meningkat.

Pada tabel 1 dibawah ini, terlihat berapa banyak jumlah perusahaan perkebunan menurut jenis tanaman tahun 2012-2018 di Indonesia. Terjadi peningkatan yang besar antara tahun 2016 dan 2017 pada jenis tanaman kelapa sawit..

Tabel 1. Jumlah perusahaan perkebunan menurut jenis tanaman tahun 2012-2018 di Indonesia.

| **Jenis Tanaman** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018*** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Karet | 332 | 315 | 315 | 315 | 315 | 320 | 335 |
| Kelapa | 111 | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 | NA |
| Kelapa sawit | 1.510 | 1.601 | 1.601 | 1.600 | 1.592 | 1.695 | 1.756 |
| Kopi | 97 | 89 | 89 | 91 | 89 | 92 | 94 |
| Kakao | 87 | 86 | 86 | 85 | 80 | 78 | 81 |
| Teh | 114 | 96 | 96 | 98 | 97 | 94 | 94 |
| Cengkeh | 55 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | NA |
| Kapuk | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | NA |
| Kina | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |

Catatan: * adalah angka sementara

Sumber: Diolah dari Hasil Survei Perusahaan Perkebunan, BPS (2019)

Seiring berkembangnya perusahaan perkebunan kelapa sawit di Indonesia, maka sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan berkompeten guna untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimum dan mencapai tujuan perusahaan. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan misalnya didukung oleh kepemimpinan dalam menggerakkan pekerjaan para karyawanya. Pengaruh yang timbul dalam kepemimpinan yang bersifat positif adalah terlahirnya pemimpin yang memiliki pemikiran yang positif, pembicaraan mengenai hal yang baik, pemberiaan dorongan positif berupa motivasi dalam bekerja kepada bawahan, dan menciptakan solusi yang terbaik kepada bawahan.

Kartono (1994) menyatakan bahwa Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kclebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Di dalam suatu perusahaan, selain membutuhkan pemimpin yang bertanggung jawab dan bekerja dengan baik, juga dibutuhkan karyawan yang baik dan dapat di pimpin guna mewujudukan tujuan perusahaan. Untuk merealisasikan tujuan perusahaan tersebut diperlukan kerjasama yang baik antara pemimpin dan para karyawan. Dengan adanya kerjasama yang baik maka diharapkan dapat menciptakan rasa saling menghormati, saling menghargai, serta saling mengerti akan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukan masing masing pihak di perusahaan tersebut.

Pada Tabel 2 dibawah ini, terlihat bahwa penyerapan tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit di Indonesia selalu mengalami peningkatan yang cukup tinggi setiap tahunnya.

Tabel 2. Perkembangan jumlah tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit di Indonesia

| Keterangan | Jumlah Tenaga Kerja (Orang) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2000 | 2010 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Tenaga Kerja Petani Sawit | 1.360.000 | 3.420.000 | 4.104.100 | 4.281.548 | 4.432.362 |
| Karyawan | 717.916 | 1.199.552 | 3.202.200 | 3.352.422 | 3.454.532 |
| Jumlah Tenaga Kerja Sawit | 2.077.916 | 4.619.552 | 7.306.300 | 7.633.970 | 7.886.894 |

Sumber: Kementerian Pertanian, diolah (2016)

Pegawai atau karyawan tidak hanya sebagai bagian dari proses faktor produksi melainkan juga merupakan seorang makhluk sosial yang sangat unik dengan sifat-sifat yang khas memenuhi berbagai kebutuhan. Peranan sumber daya manusia sangat penting karena melalui peranan manusia tersebut maka dapat tercipta suatu kerjasama untuk mencapai tujuan. Manusia yang bekerja pada suatu perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pemikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut karyawan. Karyawan merupakan aset dalam perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan serta dorongan untuk maju mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja karyawan yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan. Untuk sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit, sangat diharakan karyawan panen nya memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberi dampak yang positif seperti meningkatnya produktivitas perusahaan. Pada perkebunan sawit karyawan panen adalah aset yang memiliki pengaruh besar untuk menunjang keberhasilan mencapai target perusahaan. Kinerja karyawan panen dapat ditingkatkan dengan adanya kesesuaian model kepemimpinan yang diterapkan sehingga mampu memberi pengaruh positif berupa kemauan dan semangat kerja bagi para karyawan panen.

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi hasil kerja dari bawahannya. Perilaku pemimpin juga berkaitan dengan proses kerjasama yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Seorang pemimpin dianggap gagal, apabila tidak mampu memberi pengaruh terhadap hasil kerja pegawainya pada saat bekerja di lingkungan tertentu. Selain itu juga tugas pemimpin adalah memberi dorongan berupa motivasi dan arahan kepada bawahannya agar mampu bekerja dan berkompentensi pada kedudukan kerjanya di perusahan.

Tanggung jawab seorang pemimpin ialah memberi arahan dan dorongan kepada karyawan untuk mencapaian tujuan bersama di perusahaan. Karyawan harus memiliki rasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya tidak ada perasaan keterpaksaan atau ketidaknyamanan, melainkan merasakan adanya sisi kenyamanan akan kepemimpinan yang ada diperusahaan tersebut.

PTPN IV Unit Usaha Bahjambi Rayon Utara memiliki empat afdeling dan dipimpin oleh seorang asisten kebun yang dibantu oleh mandor serta krani yang ada di afdeling. Total keseluruhan karyawan panen yang terdapat pada keempat afdeling yaitu sebanyak 107 karyawan panen. Karyawan panen melakukan tugasnya setiap hari dengan diawali kegiatan apel pagi bersama mandor dan asisten. Pembagian tempat kerja atau ancak panen juga diberikan pagi hari setelah selesai melakukan kegiatan apel pagi tersebut.

## B. Rumusan Masalah

Kepemimpinan yang baik dan dapat dihandalkan sangat dibutuhkan di dalam sebuah perusahaan demi mencapai tujuan bersama. Model kepemimpinan merupakan sebuah cara ataupun proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam melakukan pekerjaannya guna untuk usaha pencapaian tujuan bersama di perusahaaan. Keberhasilan pencapaian tujuan bersama tergantung kepada sistem kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin yang ada diperusahaan. Karyawan atau bawahan yang mendapat pengaruh positif dari pimpinannya akan memberikan kinerja yang baik. Dalam penerapan kepemimimpinannya, pemimpin yang satu dengan yang lainnya memiliki perbedaan tergantung pada perilaku model pemimpin yang dilaksanakannya. Oleh sebab itu, model kepemimpinan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh model kepemimpinan yang dianut perusahaan terhadap kinerja karyawan panen PTPN IV Unit Usaha Bahjambi Rayon Utara ?
2. Seperti apakah model kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan PTPN IV Unit Usaha Bahjambi Rayon Utara ?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh model kepemimpinan yang dianut perusahaan terhadap kinerja karyawan panen PTPN IV Unit Usaha Bahjambi Rayon Utara.
2. Untuk mengetahui seperti apakah model kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan PTPN IV Unit Usaha Bahjambi Rayon Utara .

## D. Manfaat Penelitian

1. Peneliti

   Sebagai penambah wawasan dan pengalaman dalam aspek bidang sosial di suatu perusahan perkebunan serta sebagai salah satu syarat untuk memeperoleh gelar strata (S1) dibidang pertanian.

2. Perusahaan

   Sebagai suatu evaluasi untuk mengetahui bagaimana pengaruh model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen sehingga dapat menjadi suatu masukan atau bahan pertimbangan guna untuk meningkatkan hasil kerja karyawan.

3. Masyarakat

   Dapat dijadikan sebagai informasi tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap karyawan di perkebunan khususnya pada perkebunan kelapa sawit yang ada di Indonesia.