I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelapa sawit (*E. guineensis*) diusahakan secara komersial di Afrika, Amerika Selatan, Asia Tenggara, Pasifik Selatan, serta beberapa daerah lain dengan skala yang lebih kecil. Tanaman kelapa sawit berasal dari Afrika dan Amerika Selatan, tepatnya Brasilia. Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu pondasi bagi tumbuh dan berkembangnya system agribisnis kelapa sawit. System agribisnis kelapa sawit merupakan gabungan subsitem sarana produksi pertanian (agorindustri hulu), pertanian, industry hilir, dan pemasaran yang dengan cepatnya akan merangkaikan seluruh subsitem untuk mencapai skala ekonomi. Indonesia merupakan produsen kelapa sawit terbesar kedua di dunia setelah malaysia. Sebanyak 85% lebih besar pasar dunia kelapa sawit dikuasai oleh Indonesia dan Malaysia (Pahan,2011).

Industri sawit di Indonesia telah berkembang dengan pesat dan dapat di lihat dari Tabel 1.1 bahwa luas areal perkebunan besar swasta terus meningkat dibandingkan dengan Perkebunan Besar Negera seperti yang dilihat pada tahun 2018, pada Perkebunan Besar Swasta (PBS) menghasilkan 6.356.182 Ha, dan pada Perkebunan Besar Negara menghasilkan 593.619 Ha, jumlah total luas areal pada tahun 2018 yaitu 12.761.586 Ha.

Tabel 1.1 Luas Areal dan Produksi Kelapa Sawit Tahun 2012-2018

Tahun	Luas Areal (Ha)				Produksi (Ton)			
	PR	PBN	PBS	Jumlah	PR	PBN	PBS	Jumlah
2012	4137621	734077	5261624	10133322	9197729	2133077	14684783	26015519
2013	4356087	727767	5381166	10465020	10010728	2144651	15626625	27782004
2014	4422365	729022	5603414	10754801	10205395	2229336	16843458	29278189
2015	4535400	743894	5980982	11260276	10527791	2346822	18195402	31070015
2016	4739318	707428	5754719	11201465	11575542	1887999	18024445	31487986
2017	5697892	638143	6047066	12383101	13191189	1861263	19887837	34940289
2018	5811785	593619	6356182	12761586	13999750	2100708	20494355	36594813

Sumber : Badan Pusat Statistik, tahun 2019
Ket :
PR : Perkebunan Rakyat
PBN : Perkebunan Besar Negara
PBS : Perkebunan Besar Swasta

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat . Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan (Hasibuan,2019).

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan,2019).

SDM yang berkualitas sangat penting dalam mendukung produktivitas suatu pekerjaan. Pola pikir yang baik dan daya juang pekerja ditentukan dari kualitas SDM. Oleh karena itu, suatu wujud nyata dari SDM yang berkualitas adalah produktivitas yang optimal-maksimal dan dapat direalisasikan dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan,2019).

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Sedarmayanti,2009). Menurut Sedarmayanti (2009) secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (Output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Input). Salah satu ukuran yang dipakai untuk menentukan kinerja dari sebuah perkebunan adalah produktivitas. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia di sebuah perusahaan dapat dilakukan dengan peningkatan kualitas

tenaga kerja pada semua tingkatan. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja pada sebuah perusahaan maka diharapkan semakin tinggi pula produktivitas mereka. Adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, diharapkan akan menjadikan kegiatan/pekerjaan yang dilakukan lebih efisien dan dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Pada kegiatan pengelolaan tanaman yaitu pengendalian gulma. Gulma merupakan individu yang mengganggu pertumbuhan dan perkembangan tanaman pokok yang di budidayakan. Pada dasarnya, pengendalian gulma dilakukan untuk mengatasi masalah penyebab loses dan persaingan unsur hara tanaman. Pada TBM, pengendalian gulma dilakukan guna menekan pertumbuhan gulma dalam persaingan unsur hara dengan tanaman pokok dalam masa pertumbuhan vegetatif tanaman dan untuk mengefisiensikan kegiatan pemupukan.

Pengelolaan tanaman yang tepat merupakan kegiatan yang penting untuk meningkatkan produksi kelapa sawit. Pengendalian gulma merupakan salah satu kegiatan pengelolaan yang tidak kalah penting dibandingkan tindakan pengelolaan yang lain, maka perlu dilakukan tindakan pengendalian gulma yang efektif dan efisien. Dalam pengendalian gulma diperlukannnya tenaga kerja untuk menjalankan dan melaksanakan kegiatan yang menjadi tujuan atau target kebun. Kinerja dapat dikatakan berhasil jika hasil kerja yang diperoleh mencapai target yang ditentukan perkebunan. Intinya sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan dengan baik dan benar. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kegiatan pengendalian gulma di Teluk Siak Estate ?
2. Bagaimana manajemen operasional tenaga kerja pengendalian gulma di Teluk Siak Estate ?
3. Bagaimana produktivitas tenaga kerja pengendalian gulma di Teluk Siak Estate ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kegiatan pengendalian gulma di Teluk Siak Estate.
2. Untuk mengetahui manajemen operasional tenaga kerja pengendalian gulma di Teluk Siak Estate.
3. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja pengendalian gulma di Teluk Siak Estate.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengetahuan, pembelajaran dalam melakukan pengelolaan tenaga kerja dan membantu mendapatkan gelar S1.

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini dapat dijadikan informasi dan masukan bagi perusahaan sebagai acuan perusahaan dalam melakukan manajemen tenaga kerja pengendalian gulma.

3. Bagi Institusi

   Menambah refrensi di bidang manajemen dan melengkapi ragam penelitian yang di lakukan oleh mahasiswa fakultas pertanian Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.