

Manajemen Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation

Ananda Mikola¹; Aline Sisi Handini²

^{1,2}Program Studi Teknologi Produksi Tanaman Perkebunan

Politeknik Kelapa Sawit Citra Widya Edukasi – Bekasi

Email Penulis Korespondensi: ¹alinesisihandini@cwe.ac.id

Abstrak

Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen yang harus dikelola. Manajemen sumberdaya lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal, pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan kedisiplinan tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumberdaya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen, karena manajemen sendiri merupakan fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan atau aktivitas sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan elemen utama dalam perkebunan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan tujuan membuat suatu gambaran secara sistematis mengenai fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Manajemen tenaga kerja panen di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation sudah terlaksana dengan baik sudah sesuai dengan fungsi manajemen operasional yaitu mulai dari pengadaan tenaga kerja sampai dengan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja panen di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation sudah memenuhi basis/target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap bulannya yakni sebesar 2,010 Janjang/HK.

Kata Kunci

Manajemen, Sumberdaya manusia, Produktivitas, Tenaga kerja, Perkebunan.

Abstract

Human Resource Management (HRM) is part of management that must be managed. Resource management focuses more on discussing the regulation of the role of humans in realizing optimal goals, the arrangement includes planning, organizing, directing, controlling, procurement, development, compensation, integration, maintenance, and discipline of the workforce to help realize the goals of the company, employees, and society. Human resources play an important and dominant role in management, because management itself is a function related to realizing certain results through the activities of people. Human resources are the main element in the plantation compared to other elements such as capital, technology, and money because humans themselves control the others. This research method uses descriptive analysis with the aim of making a systematic description of the facts that occur in the field. Harvest labor management at PT Tanjung Buyu Perkasa Plantation has been carried out well in accordance with the operational management function, starting from labor procurement to labor productivity. Harvest labor productivity at PT Tanjung Buyu Perkasa Plantation has met the basis/target set by the company every month, which is 2,010 Janjang/HK.

Keywords

Management, Human resources, Productivity, Labor, Plantation.

Pendahuluan

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) merupakan tanaman perkebunan yang berasal dari Afrika Barat Nigeria yang tergolong dalam family Palmae, meskipun demikian ada yang menyatakan bahwa kelapa sawit berasal dari Amerika selatan yaitu Brazil lebih banyak ditemukan spesies kelapa sawit di hutan Brazil dibandingkan dengan Afrika. Kenyataannya, tanaman kelapa sawit justru dapat tumbuh subur di luar dari negara asalnya, seperti: Indonesia, Malaysia, Thailand dan Papua Nugini (Fauzi et al., 2012). Kelapa sawit tumbuh subur dan mengalami perluasan areal. Hal ini terlihat dari laju pertumbuhan rata-rata luas areal kelapa sawit selama 2004 – 2014 sebesar 7.67%/ Tahun dengan luas areal tahun 2014 sebesar 10.956.231 Ha (Ditjenbun, 2014; Hudori, 2017).

Perkebunan Indonesia mempunyai peran dan kedudukan yang penting dan strategis sejak zaman penjajahan maupun kemerdekaan hingga saat ini. Peran tersebut meliputi segi – segi ekonomi, sosial, tenaga kerja, maupun ekologi. Perkebunan juga merupakan sumber kesejahteraan, kemajuan, kemandirian dan kebanggaan bangsa Indonesia. Bidang perkebunan menjadi andalan perekonomian pemerintah Indonesia pada awal kemerdekaan hingga saat ini. Hal ini didukung oleh kondisi alam, ketersediaan tenaga kerja serta akumulasi ilmu pengetahuan bidang perkebunan wilayah tropis yang kita miliki. Pengelolaan perkebunan pada saat ini masih mengandalkan dan bertumpu pada melimpahnya sumberdaya manusia yang murah. Efisiensi, produktivitas, kualitas, keberlanjutan yang masih rendah, dan kurang memiliki keunggulan kompetitif, serta lemahnya pengembangan produk yang ditandai oleh ekspor yang sebagian besar adalah produk primer.

Panen merupakan salah satu kegiatan yang penting pada pengelolaan tanaman kelapa sawit, karena panen sangat berpengaruh terhadap pencapaian produksi tandan buah segar (TBS). Keberhasilan panen sangat tergantung pada pemanen dengan kapasitas kerjanya, peralatan yang digunakan untuk panen, kelancaran transportasi serta faktor pendukung lainnya seperti: organisasi panen yang baik, keadaan areal dan insentif yang disediakan. Urutan kegiatan panen tersebut antara lain: pemotongan pelepah, pemotongan TBS (Tandan Buah Segar), pengutipan brondolan, pengangkutan TBS dan brondolan ke tempat pengumpulan hasil (TPH) serta pengangkutan TBS dan brondolan ke pabrik kelapa sawit (PKS). Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen. Manajemen sumberdaya 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, dan kedisiplinan tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumberdaya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen, karena manajemen sendiri merupakan fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Sumberdaya

Ananda Mikola dkk

Manajemen Tenaga
Kerja Panen Kelapa
Sawit (*Elaeis
Guineensis* Jacq.) di PT.
Tanjung Buyu Perkasa
Plantation

manusia merupakan elemen utama dalam perkebunan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Sumberdaya manusia tidak terlepas dari kegiatan kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia (SDM) menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Karyawan baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan. Manajemen tenaga kerja sangat penting dalam perusahaan perkebunan kelapa sawit, terutama tenaga kerja panen, karena tenaga kerja panen sangat berpengaruh terhadap yang namanya kualitas, kuantitas, dan produksi yang diperoleh oleh perusahaan perkebunan.

Metodologi

Waktu dan Tempat

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan selama 3,5 bulan, berlangsung mulai dari tanggal 22 Maret 2023 sampai dengan 8 Juli 2023. Lokasi penelitian bertempat di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate (Teladan Prima Agro) di Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer diperoleh dengan cara observasi langsung di lapangan. Data sekunder bisa diperoleh langsung dari perusahaan tempat dilaksanakannya penelitian. Data yang sudah diperoleh kemudian di analisis dengan cara deskriptif. Tujuan dari analisis data sendiri yaitu untuk mengetahui bagaimana kegiatan pelaksanaan manajemen tenaga kerja panen yang meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan dalam pelaksanaan manajemen tenaga kerja panen. Data yang dicatat dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer
 - a. Pengadaan Tenaga Kerja
 - b. Identitas Tenaga Kerja
 - c. Pelatihan Tenaga Kerja
 - d. Upah dan Premi Tenaga Kerja
 - e. Fasilitas Tenaga Kerja
 - f. Jaminan Kesehatan dan Asuransi
2. Data Sekunder
Produksi Tandan Buah Segar (TBS)

Hasil dan Pembahasan

Pengadaan Tenaga Kerja Panen

Kegiatan perekrutan tenaga kerja panen di perusahaan PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate dilakukan oleh HRBP Area. HRBP

(*Human Resources Business Partner*) merupakan penghubung antara unit kerja bisnis dan fungsi SDM (Sumberdaya Manusia). HRBP Area di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate memimpin semua kegiatan perekrutan tenaga kerja perusahaan yang ada di kabupaten Berau Kalimantan Timur. HRBP Area dalam melakukan rekrut tenaga kerja menggunakan beberapa metode rekrut yaitu, mencari info atau potensi calon tenaga kerja dimulai dari karyawan lapangan, supervisi, asisten, asisten kepala, hingga manager kebun. Metode selanjutnya adalah melakukan perekrutan melalui rekrutor resmi atau jasa penyalur tenaga kerja yang dapat dipercaya dengan menerapkan ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan atau surat perjanjian yang mengikat kedua belah pihak.

Ananda Mikola dkk
 Manajemen Tenaga
 Kerja Panen Kelapa
 Sawit (*Elaeis*
Guineensis Jacq.) di PT.
 Tanjung Buyu Perkasa
 Plantation

Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan tenaga kerja panen yang dilakukan di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate adalah dengan cara meningkatkan kemampuan teknis/moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan. Pengembangan yang dilakukan di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate adalah dengan mendatangkan pelatih atau instruktur internal untuk memberikan pelatihan kepada karyawan panen. Pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja panen yaitu seperti pelatihan cara memanen yang baik, penunasan, dan cara menggunakan alat-alat panen yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Kegiatan pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, kecakapan, dan keterampilan tenaga kerja panen. Menurut Maharany *et al* (2023) kegiatan pelatihan karyawan panen perlu dilakukan karena untuk meminimalkan resiko terjadinya kesalahan dalam proses panen yang akan berdampak pada kualitas panen dan pencapaian kuantitas produksi kebun. Pelatihan tenaga kerja panen di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate dari informasi yang didapatkan dari HRBP Area bahwa seluruh calon tenaga kerja panen yang belum memiliki pengalaman dalam melakukan panen kelapa sawit wajib mengikuti pelatihan yang telah diadakan agar para karyawan panen pada saat bekerja dapat meningkatkan produktivitas produksi tandan buah segar dengan keterampilan yang dimiliki.

Kompensasi Tenaga Kerja Panen

Kompensasi adalah memberikan balas jasa atau imbalan jasa kepada tenaga kerja panen yang bersangkutan yang telah memberikan bantuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tenaga kerja panen di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate yaitu berupa gaji pokok, upah premi, dan tunjangan pangan untuk keluarga yang diberikan setiap bulan sesuai dengan hari kerja tenaga kerja panen (Tabel 1). Gaji pokok karyawan panen PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate yaitu sebesar 3.675.900, tunjangan pangan 0,3 Kg/HK untuk istri, jika istri tenaga kerja panen ikut bekerja juga di perusahaan tersebut maka tunjangan pangan untuk istri sebesar 0,5 Kg/HK, sedangkan untuk anak sebesar 0,25 Kg/HK.

Tenaga kerja panen maksimal menanggung 3 anak baik untuk tunjangan pangan maupun kesehatan. PT. Tanjung Buyu Perkasa *Plantation* Talisayan Estate sudah memiliki ketentuan untuk premi karyawan panen. Premi basis borong dibayar sebesar 15.000, sedangkan premi lebih borong terdapat tiga tingkatan premi. Premi lebih basis 1 apabila karyawan mendapatkan lebih basis 66 – 90 janjang, premi lebih basis 2 apabila karyawan mendapatkan lebih basis 91 – 116 janjang, sedangkan untuk premi lebih basis 3 apabila karyawan mendapatkan basis lebih dari 116 janjang.

Tabel 1 Daftar Komponen Upah/Bulan Karyawan Tenaga Kerja Panen di PT. Tanjung Buyu Perkasa *Plantation* Talisayan Estate

Komponen Upah	Rupiah (Rp)	Kg/HK
Gaji Pokok	3.675.900	
Tunjangan Pangan :		
a. Istri		0,30
b. Anak		0,25
Premi Basis	15.000	
Premi Lebih Basis 1	1.900	
Premi Lebih Basis 2	2.000	
Premi Lebih Basis 3	2.100	

Keterangan : Premi Lebih Basis 1 = 66 – 90 Janjang
 Premi Lebih Basis 2 = 91 – 116 Janjang
 Premi Lebih Basis 3 ≥ 116 Janjang

Pemeliharaan Tenaga Kerja Panen

Pemeliharaan tenaga kerja panen yang dilakukan oleh PT. Tanjung Buyu Perkasa *Plantation* Talisayan Estate yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan sarana dan prasarana yang mendukung seperti menyediakan rumah bagi karyawan panen dan diberikan juga fasilitas seperti air dan listrik secara gratis, poliklinik, tempat ibadah, dan jamsostek seperti pengobatan gratis dan biaya asuransi. Jamsostek dipotong sebesar 1,5% dari pendapatan karyawan sedangkan asuransi kesehatan dipotong sebesar 5%, dengan pembagian 1 % dari pendapatan karyawan dan 4 % dari pihak perusahaan. Sarana dan prasarana lain yang disediakan oleh perusahaan yaitu tempat penitipan anak (TPA), sekolah dasar, taman kanak-kanak, dan tempat olahraga (Tabel 2). Fasilitas lain yang diberikan karyawan untuk keselamatan tenaga kerja panen yaitu alat pelindung diri (APD) seperti sepatu boot, helm, sarung tangan, dan yang lainnya.

Tabel 2 Daftar Komponen Fasilitas dan Jaminan di PT. Tanjung Buyu Perkasa *Plantation* Talisayan Estate

Fasilitas (Gratis)	Jaminan
Air	Asuransi Kesehatan
Alat Pelindung Diri (APD)	Jamsostek
Listrik	
Poliklinik	
Rumah	
Tempat Olahraga	
Tempat Ibadah	
Tempat Penitipan Anak (TPA)	
Tempat Pendidikan (SD dan TK)	

Pengintegrasian Tenaga Kerja Panen

Pengintegrasian tenaga kerja panen yang dilakukan oleh PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate yaitu melibatkan atau mengikutsertakan baik karyawan panen maupun karyawan lainnya dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada dalam upaya menyatukan keinginan dan kepentingan karyawan tenaga kerja panen dengan perusahaan agar tercipta kerja sama yang saling menguntungkan antara karyawan panen dan perusahaan. Atasan dalam melakukan pengintegrasian tidak hanya saat melakukan pekerjaan saja, akan tetapi diluar jam pekerjaan pun atasan dapat saling berinteraksi dengan karyawan contohnya yaitu, melakukan kegiatan keagamaan bersama dan perusahaan juga memfasilitasi tempat olahraga untuk semua karyawan sehingga dapat tercipta interaksi antara atasan dan karyawan.

Ananda Mikola dkk

Manajemen Tenaga
Kerja Panen Kelapa
Sawit (*Elaeis
Guineensis* Jacq.) di PT.
Tanjung Buyu Perkasa
Plantation

Kedisiplinan Tenaga Kerja Panen

PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate melakukan pembinaan kedisiplinan tenaga kerja panen dengan cara membuat peraturan-peraturan yang berlaku dalam pekerjaan diantaranya adalah absensi karyawan dan peraturan-peraturan dalam pekerjaan panen yaitu menerapkan peraturan sapta disiplin potong buah (Tabel 3) yang diantaranya yaitu: tidak memotong buah mentah, tidak meninggalkan buah masak di pokok, tidak meninggalkan buah di piringan, dan yang lainnya. Sistem denda di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate diberlakukan apabila tenaga kerja panen sudah melanggar peraturan panen lebih dari tiga kali, karena pihak perusahaan masih memberikan keringanan berupa surat peringatan dan evaluasi. Peraturan ini dibuat bertujuan agar tenaga kerja panen dapat mentaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab terhadap norma, peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Tabel 3 Daftar Komponen Denda Karyawan Panen di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate

Jenis Pelanggaran	Rupiah (Rp)
Memotong Buah Mentah	10.000 /Janjang
Buah Masak Tinggal di Pokok	10.000 /Janjang
Buah Tinggal di Piringan/Gawangan	10.000 /Janjang
Over Pruning	2.500 /Pokok
Buah Busuk Disusun di TPH	2.500 /Janjang
Buah Matahari	1.000 /Janjang
Pelepah Sengkleh	1.000 /Pokok
Gagang Panjang Tidak Dipotong	500 /Janjang
Buah Lepas Ditinggal	50 /Butir

Keterangan : TPH = Tempat Pengumpulan Hasil

Umur Tenaga Kerja Panen

Umur seorang tenaga kerja panen sangat berpengaruh terhadap produktivitas pencapaian tandan buah segar (TBS). Semakin produktif usia tenaga kerja, maka semakin optimal hasil yang diberikan kepada perusahaan berbeda dengan tenaga kerja yang sudah terlalu tua dalam pencapaian produktivitas tandan buah segar (Asmar *et al.*, 2016). Tabel 4

menunjukkan bahwa persentase terbanyak berumur 30 – 40 tahun yaitu berjumlah 174 orang dengan persentase 43%, disusul dengan usia kurang dari 30 tahun yang berjumlah 125 orang dengan persentase 31%, usia 40 – 50 tahun berjumlah 100 orang dengan persentase 24%, dan yang terakhir berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 2%. Menurut Pranata (2018) usia pekerja yang paling produktif yaitu antara 15 – 40 tahun, hal ini dikarenakan pada usia tersebut memiliki ciri berpikiran maju, pengetahuan luas serta memiliki sifat ingin tahu yang tinggi, sedangkan usia di atas 40 – 60 tahun ke atas sudah dikatakan usia tua atau tidak produktif lagi karena usia tersebut cenderung statis (kurang aktif).

Tabel 4 Komposisi Umur Tenaga Kerja Panen PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate

Umur	Jumlah	Persentase (%)
< 30	125	31
30 – 40	174	43
40 – 50	100	24
> 50	7	2
Total	406	100

Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Panen

Tingkat pendidikan untuk tenaga kerja panen tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen, hal ini dapat dilihat karena kondisi lingkungan tempat bekerja tidak memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi dan hanya membutuhkan kekuatan fisik dan keterampilan tenaga kerja dan juga ketelitian (Asmar *et al.*, 2016). Tingkat pendidikan tenaga kerja panen di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate yang tertinggi yaitu sekolah dasar (SD) yaitu 389 orang dengan persentase 95%, disusul sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) berjumlah 3 orang dengan persentase 3%, dan yang terakhir yaitu sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP) berjumlah 2 orang dengan persentase 2% (Tabel 5). Masyarakat dengan tingkat pendidikan SD lebih banyak memilih bekerja menjadi buruh atau petani dikarenakan dengan alasan tidak memiliki pengetahuan yang lebih serta lapangan kerja yang tersedia cenderung lebih sedikit. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2019), pekerjaan Bertani atau buruh paling banyak di dominasi oleh masyarakat lulusan SD bahkan ada juga yang tidak bersekolah sama sekali, hal ini dikarenakan pekerjaan yang tersedia untuk lulusan SD lebih sedikit dibandingkan dengan lulusan SMA dan Sarjana.

Tabel 5 Komposisi Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	389	96
SLTP	7	2
SLTA	10	2
Total	406	100

Penghasilan/Upah Tenaga Kerja Panen

Penghasilan/upah tenaga kerja panen PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate dibayarkan setiap satu bulan dua kali, yaitu pada akhir bulan dan pertengahan bulan. Penghasilan bersih tenaga kerja panen terdiri dari gaji pokok ditambah dengan premi yang dihasilkan selama satu bulan memanen kelapa sawit. Sistem upah yang berlaku untuk tenaga kerja panen per hari kerja yaitu sebesar Rp.147.036. Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa penghasilan rata-rata tenaga kerja panen terbanyak berkisar antara Rp.4.600.000 – Rp.5.500.000 perbulan. Produktivitas karyawan panen menjadi faktor utama bagi karyawan panen dalam hal mendapatkan upah/penghasilan tinggi setiap bulannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahendra dan Faris (2021), bahwa upah menjadi salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen dikarenakan adanya dorongan untuk karyawan agar lebih produktivitas lagi dalam bekerja.

Tabel 5 Penghasilan Tenaga Kerja Panen Dalam Satu Bulan di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate

No	Penghasilan Total (Rp/Bulan)	Jumlah	Persentase (%)
1	3.300.000 – 3.500.000	48	12
2	3.600.000 – 4.500.000	106	26
3	4.600.000 – 5.500.000	115	28
4	5.600.000 – 6.500.000	93	23
5	6.600.000 – 7.500.000	31	8
6	7.600.000 – 8.000.000	6	1
7	> 8.000.000	7	2
Rata-rata	4.870.804	406	100

Masa Kerja

Masa kerja atau lamanya bekerja seorang tenaga kerja panen akan berpengaruh terhadap keterampilan dan kemampuan dalam memanen tandan buah segar (TBS). Tenaga kerja yang sudah bekerja puluhan tahun dibidang yang ditekuni biasanya akan menjadi semakin terampil dan cepat dalam menghasilkan output. Pengetahuan dan keterampilan tidak hanya dapat diperoleh dari jalur formal, akan tetapi juga bisa dari pengalaman kerja atau lamanya kerja seseorang pada perusahaan. Tabel 6 menunjukkan bahwa di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate masa kerja 7 – 10 dan lebih dari 10 tahun paling sedikit dibandingkan dengan tenaga kerja yang bekerja 1 – 3 tahun. Hal ini dikarenakan banyak karyawan panen yang sudah lama bekerja berhenti atau keluar dari perusahaan.

Berdasarkan informasi yang didapat di lapangan penyebab dari karyawan keluar dari perusahaan yaitu adanya perasaan bosan dan tidak betah tinggal di kebun karena jauh dari kota dan keramaian. Tenaga kerja yang keluar dari perusahaan biasanya tenaga kerja yang masih muda sekitaran usia dibawah 30 tahun. Menurut Artin *et al* (2020), seseorang yang berusia dibawah 30 tahun biasanya memiliki pola pikir yang belum matang, hal ini dikarenakan pengalaman yang dihadapi masih sedikit,

teman diskusi tidak kearah pola pikir dewasa, serta jarang membuat keputusan.

Tabel 6 Komposisi Masa Kerja Tenaga Kerja Panen PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate.

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1 – 3	218	53
4 – 6	86	21
7 – 10	51	13
> 10	51	13
Total	406	100

Produktivitas Tenaga Kerja Panen Menurut Tingkat Pendidikan

Produktivitas yaitu suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan output seorang tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate untuk tingkat pendidikan SLTP relatif lebih tinggi dibandingkan dengan SD dan SLTA (Tabel 7). Hal tersebut tentunya bukan menjadi faktor utama dalam penentuan produktivitas tenaga kerja, karena dilihat dari keadaan lapangan. Seorang tenaga kerja yang tingkat pendidikannya rendah belum tentu mendapatkan hasil yang rendah, dan sebaliknya. Pencapaian produktivitas tenaga kerja bukan dilihat dari tingkat pendidikan melainkan keterampilan dan kemampuan fisik lebih diutamakan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bindrianes *et al* (2017), bahwa umur tenaga kerja panen maupun tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap pencapaian produktivitas melainkan pengalaman, kekuatan fisik, serta keterampilan dalam memanen.

Tabel 7 Produktivitas Tenaga Kerja Panen Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Produktivitas (Janjang/HK)	Rata-rata Produktivitas
1	SD	1.201 – 5.784	2.118
2	SLTP	1.611 – 4.168	2.556
3	SLTA	1.326 – 2.717	1.081
Rata-rata			1.919

Produktivitas Berdasarkan Lama Bekerja

Produktivitas tenaga kerja panen di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate berdasarkan lama dalam bekerja didominasi oleh tenaga kerja yang sudah bekerja di perusahaan selama 4 – 6 tahun (Tabel 8). Lama bekerja di perusahaan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen melainkan dari kekuatan fisik dan keterampilan dari pemanen itu sendiri. Menurut Hutahayan (2018), faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen yaitu kekuatan fisik serta jarak tempu dari rumah menuju lokasi panen, sedangkan faktor yang tidak mempengaruhi yaitu usia dan tanggungan keluarga. Tenaga kerja panen walaupun sudah bekerja lebih dari 10 tahun akan tetapi tidak berpengaruh

terhadap produktivitas dikarenakan kekuatan fisik dan umur yang tidak mendukung.

Tabel 8 Rata-Rata Produktivitas Tenaga Kerja Panen Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja (Tahun)	Produktivitas (Janjang/HK)	Rata-rata Produktivitas
1	1 – 3	1.201 – 5.784	2.125
2	4 – 6	1.219 – 5.336	2.209
3	7 – 10	1.266 – 4.504	2.126
4	> 10	1.289 – 3.200	1.946
Rata-rata			2.102

Ananda Mikola dkk

Manajemen Tenaga
Kerja Panen Kelapa
Sawit (*Elaeis
Guineensis* Jacq.) di PT.
Tanjung Buyu Perkasa
Plantation

Kesimpulan

Hasil pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kegiatan perekrutan tenaga kerja panen di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate menggunakan dua metode rekrut yaitu tenaga kerja yang sudah lama bekerja diperusahaan merekomendasikan kepada sanak saudara ataupun tetangganya dan melakukan perekrutan melalui rekrutur resmi dengan catatan terdapat surat perjanjian yang mengikat kedua belah pihak. Pengembangan tenaga kerja panen yang dilakukan oleh PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate adalah dengan cara melakukan pelatihan pruning dan cara pemanenan bagi tenaga kerja yang belum berpengalaman. Kompensasi karyawan tenaga kerja panen PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate berupa gaji pokok, premi, tunjangan pangan, dan jaminan kesehatan.

Pengintegrasian tenaga kerja panen PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate yaitu dengan cara melakukan aktifitas diluar jam kerja seperti olahraga mengadakan kegiatan keagamaan bersama dan perusahaan juga memfasilitasi tempat olahraga bagi karyawan yang ingin berolahraga. Pemeliharaan tenaga kerja panen PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan sarana dan prasarana yang mendukung seperti fasilitas rumah, air, listrik, tempat ibadah, tempat olahraga, poliklinik, tempat penitipan anak, dan tempat Pendidikan. PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate dalam mendisiplinkan tenaga kerja panen menerapkan beberapa peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Produktivitas tenaga kerja panen di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation Talisayan Estate rata-rata produktivitasnya 2.010 janjang/HK diukur dari beberapa faktor yang mempengaruhi tenaga kerja panen seperti kekuatan fisik dan keterampilan tenaga kerja dalam memanen. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seperti tingkat pendidikan SLTP relatif lebih tinggi dibandingkan dengan SD dan SLTA, sedangkan dari faktor masa kerja tenaga kerja yang sudah bekerja 4 – 6 tahun menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berkerja lebih dari 10 tahun.

Daftar Pustaka

- Artin, N., Roby, Daryono. (2020). Evaluasi kinerja karyawan panen pada produksi kelapa sawit di PT. Telen Bukit Permata Estate. *Agriment*. 5(1), 41-45.
- Asmar, A., Manuwono, D., dan Purwandari, I. (2016). Manajemen tenaga kerja kebun kelapa sawit (*Elaeis Guineensis* Jacq.) di PT. Andika Permata Sawit Lestari. *Masepi*. 1(1), 1-8.
- Benny, W.P., Putra, E.T.S., Supriyanta. (2015). Tanggapan produktivitas kelapa sawit (*Elaeis guineensis* jacq.) terhadap variasi iklim. *Vegetalika*. 4(4), 21-34.
- Bindrianes, S., Kemala, N., Busyra, R.G. (2017). Produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada unit usaha Batanghari di PTPN VI Jambi. *Agrica*. 10(1), 74-85.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Luas Perkebunan Kelapa Sawit Indonesia*. Jakarta (ID): BPS.
- Direktorat Jenderal Perkebunan. (2014). *Pertumbuhan Areal Kelapa Sawit Meningkat*. Jakarta (ID): Ditjenbun.
- Fackrurrozi. (2018). Manajemen Pemanenan Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di PTPN III Kebun Rambutan, Serdang Bedagai, Sumatera Utara. *Skripsi*. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Fauzi, Y., Widyastuti, Y.E., Satyawibawa, I., dan Paeru, R.H. (2012). *Kelapa Sawit: Budi Daya, Pemanfaatan Hasil dan Limbah, Analisis Usaha dan Pemasaran*. Jakarta (ID): Penebar Swadaya.
- Hudori, M. (2017). Perbandingan Kinerja Perkebunan Kelapa Sawit Indonesia dan Malaysia. *Jurnal Citra Widya Edukasi*. 9(1), 93-112.
- Hutayan, P.B.M. (2018). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PT. Agrindo Panca Tunggal Perkasa Kabupaten Sarolangun. *Skripsi*. Jambi (ID): Universitas Batang Hari.
- Krisdiarto, A.W., Sutiarso, L., dan Widodo, K.H. (2017). Optimalisasi kualitas tandan buah segar kelapa sawit dalam proses panen-angkut menggunakan model dinamis. *Agritech*. 1(37), 101-107.
- Maharany, R., Ferbrianto, E.B., Raja, M., Sukariawan, A., Pulungan, D.R., dan Pradifta, I.U. (2023). Peningkatan keterampilan pemanen melalui pelatihan dan konsultasi dalam mendapatkan kualitas dan kuantitas hasil panen terbaik. *Abdi Sabha*. 29-34.
- Mahendra, B.I., dan Faris, S. (2021). Analisis premi, upah dan usia terhadap kinerja karyawan panen di PT. Bahrany Kebun Kp-Bg Desa Kwala Pasilam Kecamatan Padang Tualang. *Agrilink*. 3(2), 106-114.
- Pranata, A., dan Afrianti, S. (2020). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di Afdeling 1 Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV. *Pertanian Berkelanjutan*. 8(3), 102-113.
- Prasetya, L.M. (2019). Analisis tingkat pendidikan terhadap ketimpangan upah tenaga kerja di Indonesia. *JEPI*. 18(3), 100-118.

Ananda Mikola dkk

Manajemen Tenaga
Kerja Panen Kelapa
Sawit (*Elaeis*
Guineensis Jacq.) di PT.
Tanjung Buyu Perkasa
Plantation

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN
