

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara agraris, dimana pertanian sebagai penopang dalam pembangunan dan juga sebagai sumber mata pencarian penduduknya. Sektor pertanian memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan perekonomian Indonesia, salah satunya dalam perekonomian Indonesia komoditas kelapa sawit (*Elaeis Guineensis*) memegang peranan yang cukup strategis karena hasil dari komoditas ini yang terus meningkat sehingga mempunyai prospek yang cerah sebagai sumber devisa. Kelapa sawit merupakan tanaman yang potensial, potensi ini terletak pada keragaman kegunaan minyak sawit.

Dalam upaya mendukung perekonomian masyarakat dan pembangunan perekonomian Indonesia, perkebunan kelapa sawit menjadi salah satu potensi subsektor pertanian yang bernilai tinggi. subsektor besar (di kelola pemerintah atau swasta) dan subsektor yang kecil (di kelola rakyat), salah satu subsektor yang memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perekonomian negara dan kesejahteraan masyarakat. Industry ini mempunyai potensi yang memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap lapangan pekerjaan.

Perusahaan komoditas kelapa sawit ini mampu menciptakan kesempatan kerja yang luas bagi masyarakat yang diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tenaga kerja panen kelapa sawit merupakan salah satu faktor produksi yang penting bagi perusahaan yang dimana tanpa adanya tenaga kerja panen maka proses produksi kelapa sawit akan terhambat. Disamping itu jumlah tenaga kerja panen mempunyai proporsi yang cukup besar dari seluruh

karyawan perkebunan kelapa sawit, oleh sebab itu produktivitas tenaga kerja panen perlu mendapat perhatian karena tenaga kerja panen turut serta memberikan peranan terhadap produktivitas perkebunan secara keseluruhan.

Perkebunan kelapa sawit ini telah berhasil menarik keluar tenaga kerja dari kemiskinan dan membawa mereka ke kelas kategori berpenghasilan menengah sehingga perkebunan kelapa sawit ini memiliki dampak positif terhadap karyawan karena dapat mengatasi kemiskinan. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang menjalankan bisnis dengan menciptakan barang dan jasa yang benar - benar dapat di manfaatkan oleh masyarakat umum. Tenaga kerja merupakan unsur yang utama yang perlu di perhatikan karena keberadaannya mempengaruhi kemampuan suatu perusahaan untuk bertahan dan berkembang.

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari mempelajari peranan manusia dalam organisasi dengan mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu pendekatan bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus selalu berhati hati dalam mengambil keputusan karena karyawan yang di tangannya adalah manusia yang dinamis. Manusia tidak pernah merasa puas meskipun satu kebutuhan atau keinginannya terpenuhi sehingga kemungkinan besar kebutuhan atau keinginannya yang lainnya akan terpenuhi.

Salah satu perusahaan yang mengusahakan tanaman kelapa sawit adalah PT. Sentosa Mulia Bahagia yang berada di Kabupaten Musi Banyuasin Kecamatan Bayung Lincir, Sumatra Selatan. Dengan keadaan alam yang mendukung

dalam pembudidayaan tanaman kelapa sawit, sehingga produksi kelapa sawit dapat di hasilkan dengan baik di perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan ini sangat banyak membutuhkan tenaga kerja maka sumber daya manusia merupakan factor yang penting dalam menentukan keberlangsungan hidup suatu perusahaan, karena tenaga kerja adalah salah satu factor produksi yang memegang peranan penting di banding factor produksi lainnya. Meskipun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa di dukung sumber daya yang memiliki Pendidikan, pengetahuan, pengalaman, usia, moral yang baik, dinamis, disiplin maka keberlangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berjalan lama.

PT. Sentosa Mulia Bahagia Kabupaten Musi Banyuasin Kecamatan Bayung lincir, Sumatra Selatan memiliki tenaga kerja pemanen sebanyak 313 orang tenaga kerja dengan jumlah area 8.458 hektar yang terdiri dari divisi 1 sampai 6a. adapun data jumlah luas area dan jumlah tenaga kerja pemanen di PT. Sentosa Mulia Bahagia dapat di lihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Divisi, Luas Lahan, dan Jumlah Tenaga Kerja 2022

Divisi	Luas area (HA)	Jumlah pemanen terisi (orang)	Ideal jumlah pemanen (orang)
1	1.543	93	106
2	574	19	30
3	631	21	32
4	923	15	55
4A	878	40	54
4B	902	37	54
5	843	23	52
5A	691	25	39
6	821	25	51
6A	652	15	32
TOTAL	8.458	313	505

Sumber: PT. Sentosa mulia Bahagia 2022

Pada Tabel 1. Dapat di lihat bahwa total jumlah tenaga kerja pemanen yang

bekerja di PT. Sentosa Mulia Bahagia yaitu berjumlah 313 orang dengan status tenaga kerja ialah tenaga kerja lepas dengan jumlah luas area yang di kerjakan yaitu 8.458 hektar. Tenaga kerja pemanen ini sedang melakukan pekerjaan pemanenan. Dengan wilayah kerja terbagi menjadi beberapa wilayah kerja yaitu dari 1 sampai 6A. Semua area lahan di PT. Sentosa Mulia Bahagia ini berlahan mineral II. PT. Sentosa Mulia Bahagia memiliki kelompok umur tanaman yang berbeda dimana di perusahaan ini umur tanaman kelapa terbagi menjadi beberapa kelompok yaitu pada tahun tanam 2021, 2020, 2019, 2017, 2015, 2008, 2004, 2003, 2002. Dengan jarak pokok tanaman dari satu sama yang lainnya yaitu 8 x 9 meter dengan jumlah pokok 143 / ha.

Jarak tempuh dari divisi 1 ke pabrik kelapa sawit yaitu 1 km dengan akses jalan tanah koral sehingga membutuhkan waktu 10 menit, pada divisi 2 jarak dari divisi ke pabrik yaitu 8 km dengan akses jalan tanah 5km dan aspal 3km sehingga membutuhkan waktu 30 menit, pada divisi 3 jarak dari divisi ke pabrik sama seperti divisi 2 yaitu 8 km, pada divisi 4 jarak ke pabrik yaitu 19 km dengan akses jalan tanah 11 km dan jalan aspal 8km sehingga memakan waktu tempuh 50 menit, selanjutnya jarak divisi 4A ke pabrik yaitu 23 km dengan akses jalan - jalan tanah 14 km dan jalan aspal 9 km dan membutuhkan waktu 65 menit, pada divisi 4B Jarak ke pabrik yaitu 10 km dengan akses jalan tanah 4 km dan aspal 6 km sehingga membutuhkan waktu 45 menit, pada divisi 5 jarak ke pabrik 27 km melalui akses jalan tanah 18km dan aspal 9 km sehingga membutuhkan waktu 75 menit, pada divisi 5A jarak ke pabrik yaitu 30 km dengan akses jalan aspal 21 km dan aspal 9 km sehingga membutuhkan waktu 90 menit,

pada divisi 6 jarak ke pabrik yaitu 19 km dengan akses jalan tanah 11 km dan aspal 9 km sehingga membutuhkan waktu tempuh 50 menit, terakhir yaitu jarak divisi 6A ke pabrik yaitu 12 km dengan akses jalan tanah 5 km dan aspal 7 km sehingga membutuhkan waktu 55 menit.

Tenaga kerja pemanen bukan sekedar objek tetapi juga sebagai pelaku dalam mencapai tujuan perusahaan dalam mencapai tujuan Perusahaan pemanen mempunyai ide, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pendekatan terhadap pekerjaan mereka. Mereka dapat menjadi organisator, pelaksana, dan pengontrol yang selalu berkontribusi aktif terhadap tujuan usaha. Produktifitas pengusaha akan di tolong oleh produktifitas pemanen. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi kinerja kerja secara rutin untuk mengetahui peranan pemanen dalam membantu pengusaha mewujudkan tujuannya (Soeprihanto, 2001).

Jika produktifitas kerja pegawai rendah maka suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, karena produktifitas merupakan hal yang signifikan dan selalu di upayakan untuk di tingkatkan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh yang bertujuan untuk meningkatkan, membentuk dan mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif. Hal ini juga bertujuan untuk menumbuhkan jiwa kewirausahaan, efisiensi, efektifitas dan kemampuan dalam mengisi, menciptakan dan memperluas kesempatan kerja. pembangunan ketenagakerjaan berkaitan dengan penciptaan lapangan pekerjaan, pengurangan pengangguran, dan pengembangan sumber daya manusia yang di fokuskan pada pembentukan tenaga

kerja Professional yang mandiri, mempunyai etos kerja yang tinggi dan produktif.

Produktifitas kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dapat di lihat dari hasil produksi yang di hasilkan dan berkontribusinya terhadap perusahaan untuk menilai bagaimana produktifitas kerja karyawan pada PT. Sentosa Mulia Bahagia Kabupaten Musi Banyuasin Kecamatan Bayung lincir, Sumatra Selatan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Data Produksi Tandan Buah Segar PT. Sentosa Mulia Bahagia

TAHUN	JUMLAH PRODUKSI (Kg)
2019	132.826.850
2020	111.132.980
2021	88.505.150
2022	73.057.760
2023	69.132.621

Sumber : data PT. Sentosa mulia bahagia

Dapat di lihat pada table di atas bahwasanya pada tahun 2019 jumlah produksi yang di dapat PT.Sentosa mulia bahagia yaitu 132.826.850 kg, kemudian pada tahun 2020 produksi yang di dapat PT.Sentosa mulia bahagia yaitu 111.132.980 kg, pada tahun 2021 jumlah produksi yang di dapat yaitu 88.505.150 kg, pada tahun 2022 jumlah produksi yang di dapat 73.057.760 kg, terakhir pada tahun 2023 jumlah produksi yang di dapat yaitu 69.132.621 kg.

PT. Sentosa Mulia Bahagia terletak didaerah kabupaten Musi Banyuasin, Sumatra Selatan. Budidaya tanaman kelapa sawit didaerah ini sangat baik didukung dengan keadaan alam sehingga produktivitas kelapa sawit di perusahaan ini dapat menyerap tenaga kerja yang cukup banyak, dengan memperkerjakan sumber daya manusia yang ada di Musi Banyuasin.

Perusahaan ini menjadi sumber pendapatan mereka yang bekerja di perusahaan ini dalam rangka menciptakan lapangan tenaga kerja diharapkan dapat

mengurangi jumlah pengangguran serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Dengan diadakan pelatihan kepada tenaga kerja dan membentuk tenaga kerja yang produktif, mandiri, serta semangat kerja tinggi diharapkan mampu menjadikan tenaga kerja yang berkualitas dan dapat meningkatkan produktivitas.

Produktivitas tenaga kerja menurut Tifin dan cormick dalam sutrisno (2009), produktivitas sendiri di pengaruhi oleh berbagai faktor seperti usia, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, lamanya bekerja, dan premi. Dalam peningkatan penurunan produktivitas tenaga kerja pemanen adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri dikarenakan hal ini sangat penting di lakukan untuk meningkatkan kualitas-kualitas produktivitas perusahaan dan kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Menurut Sumarsono (2009), ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja yaitu faktor usia (umur), tingkat pendidikan, faktor jaminan sosial, sarana produksi, serta pengalaman kerja.

Menurut (Siagian, 2009), menyatakan ada beberapa faktor penilaian yaitu prestasi kerja, sistem pengupahan, pelatihan, motivasi, dan kepuasan. Umur tenaga kerja pemanen sangatlah mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karena memiliki keterkaitan dengan fisik, maka dari itu dalam menempatkan tenaga kerja harus memperhatikan usia dari tenaga kerja dengan pekerjaan yang dilakukan dengan menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya diharapkan dapat menghindari produktivitas tenaga kerja yang rendah.

Keterampilan dan masa kerja adalah dua hal berkaitan, hal tersebut disimpulkan menjadi pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangatlah perlu dipertimbangkan dalam perusahaan karena semakin lama tenaga kerja bekerja maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh dan dimiliki oleh tenaga kerja, dengan pengalaman dari tenaga kerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Produktifitas tenaga kerja yang baik dapat di lihat dari tercapainya jumlah target produksi yang telah di tentukan perusahaan. jika tenaga kerja produktivitasnya baik dan sesuai maka produksi perusahaan meningkat dan mencapai target. bila produktifitas tenaga kerja kurang baik maka produksi perusahaan akan menurun dan target produksi tidak tercapai dengan baik. Produktifitas juga di pengaruhi oleh umur dan pengalam kerja.

Umur secara umum di perlukan sebagai tolak ukur untuk melihat produktifitas tenaga kerja PT. Sentosa Mulia Bahagia memiliki tenaga kerja panen yang memiliki umur yang berbeda setiap tenaga kerja panennya. umur ini sangatlah berpengaruh karena semakin tua seorang pemanen maka akan mengalami penurunan dalam bekerja namun masih tergolong tenaga kerja produktif. serta pengalaman kerja yang di miliki sangat mempengaruhi produktifitas kerja karena semakin banyak pengalaman maka dapat menjadikan tenaga kerja menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga produktifitas mencapai target dan tenaga kerja mendapatkan gaji dan premi.

Gaji merupakan upah yang harus di bayarkan, gaji ini sebagai faktor yang terikat di dalam perusahaan khususnya di PT. Sentosa Mulia Bahagia. Sistem

pengupahan ini dilakukan untuk memberikan gaji pokok tenaga kerja dan produktifitas melebihi target maka tenaga kerja akan mendapatkan insentif atau premi. premi ini adalah tambahan upah yang di berikan pihak PT kepada tenaga kerja karena telah mencapai target. premi ini menjadi sebuah motivasi kepada tenaga kerja agar lebih giat lagi dalam bekerja sehingga produksi perusahaan meningkat.

Premi sebelumnya dapat memotivasi pekerja di bulan selanjutnya karena premi berkaitan dengan hasil yang di dapat. semakin tinggi premi yang di berikan maka semakin puas dalam bekerja dan tenaga kerja dapat membeli banyak kebutuhan pokok atau yang di perlukannya yang di harapkan dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja. bentuk premi inilah yang menjadi salah satu penilaian prestasi kerja, selain itu ada tunjangan kesehatan.

Tanggungannya keluarga merupakan faktor yang penting di dalam produktifitas tenaga kerja. Menurut Hermawan (2014), faktor jumlah tanggungan keluarga sangatlah penting karena semakin banyak tanggungan keluarga maka semakin banyak tekanan tenaga kerja untuk memenuhi biaya kebutuhan keluarganya. dengan jumlah tanggungan keluarga semakin banyak maka mendorong tenaga kerja untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan mendorong produktifitas dalam bekerja.

Siagian (2009), menyatakan bahwa di dalam proses pengembangan produktifitas yang baik tidak hanya fokus terhadap pengolahan input tetapi juga terhadap tenaga kerja yang di dukung dengan adanya pelatihan, tanggungan keluarga, sistem pengupahan motivasi dan kepuasan dalam bekerja serta penilaian

prestasi. faktor-faktor inilah yang perlu di perhatikan agar produktifitas membaik selain itu, di perlukan juga kebijakan-kebijakan perusahaan yang optimal untuk meningkatkan produksi agar target produksi tercapai dengan baik.

Dari fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti faktor faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Sentosa Mulia Bahagia.

1.2 Rumusan Masalah

PT. Sentosa Mulia Bahagia memiliki tenaga kerja panen yang merupakan elemen penting di dalam sebuah perusahaan. dengan adanya tenaga kerja panen di harapkan dapat bekerja dengan baik sehingga mampu menghasilkan produktifitas dan melebihi target produksi. Perusahaan mengharapkan produktifitas panen yang maksimal dengan cara menurunkan tandan buah segar (TBS) sesuai dengan kriteria buah yang di harapkan sehingga target produksi perusahaan terpenuhi dengan baik.

PT. Sentosa mulia bahagia secara keseluruhan memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup banyak yaitu 313 orang. PT. sentosa mulia bahagia menerapkan sistem ancak tetap dimana masing-masing tenaga kerja pemanen memegang sistem 6/7 panen, artinya di dalam 7 hari melaksanakan proses pemanenan selama 6 hari kerja. Masing - masing pemanen tandan buah segar di PT. Sentosa Mulia Bahagia memiliki tingkat produktifitas yang berbeda-beda antara satu sama lainnya, perbedaan ini terjadi dikarenakan faktor yang berpengaruh di dalam produktifitas pemanen kelapa sawit di PT. Sentosa Mulia Bahagia.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat di rumuskan permasalahan

sebagai berikut :

- 1 Bagaimana gambaran umum produktifitas tenaga kerja pemanen di PT. Sentosa mulia bahagia Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatra Selatan?
- 2 Bagaimana gambaran tentang faktor umur pemanen, masa kerja, umur tanaman, premi, dan jumlah tanggungan keluarga tenaga kerja pemanen di PT. Sentosa mulia bahagia ?
- 3 Bagaimana pengaruh umur tenaga kerja, tanggungan keluarga, premi, masa kerja, serta umur tanaman terhadap produktifitas tenaga kerja di PT. Sentosa Mulia Bahagia Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatra Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas dapat di ketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1 Untuk mendeskripsikan gambaran umum tenaga kerja pemanen di PT. Sentosa Mulia Bahagia di Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatra Selatan.
- 2 Untuk mendeskripsikan faktor umur pemanen, masa kerja, umur tanaman, premi, dan jumlah tanggungan keluarga tenaga kerja di Pt. Sentosa mulia bahagia di Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatra Selatan.
- 3 Untuk menganalisis pengaruh umur tenaga kerja, tanggungan keluarga, premi, masa kerja, serta umur tanaman terhadap produktifitas tenaga kerja di PT. Sentosa Mulia Bahagia Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatra Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini semoga dapat bermanfaat atau berguna

1. Sebagai bahan informasi sekaligus masukan untuk pemilik usaha yang terkait mengenai produktivitas tenaga kerja pemanen sawit.
2. Sebagai referensi untuk mahasiswa yang membutuhkan dan untuk penelitian yang berhubungan lainnya
3. Manfaat penelitian ini juga sebagai salah satu syarat untuk mencapai sarjana (S1) fakultas pertanian universitas jambi.