

**MANAJEMEN TENAGA KERJA PANEN KELAPA SAWIT (*Elaeis guineensis jacq*)
DI PT. ANDIKA PERMATA SAWIT LESTARI**

Ali Asmar¹, Danang Manumono², Istiti Purwandari²

¹Mahasiswa fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Manajemen tenaga kerja adalah khusus tentang hal ikhwal yang berhubungan dengan faktor produksi manusia dengan segala aktivitasnya, baik dalam usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga maupun instansi, sehingga tenaga kerja tersebut dapat berdaya guna. Dalam perusahaan perkebunan, tenaga kerja sangat penting terutama tenaga kerja panen karena ikut menentukan kualitas dan kuantitas produksi yang diperoleh perusahaan perkebunan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif dengan tujuan membuat suatu gambaran secara sistematis mengenai fakta-fakta dan hubungan antara fenomenal yang diteliti, bercirikan memberikan gambaran tentang penerapan manajemen tenaga kerja panen di PT. Andika Permata Sawit Lestari. Manajemen tenaga kerja panen di perusahaan sudah baik, karena data perolehan produktivitas tenaga kerja rata-rata memenuhi basis harian upah minimum yaitu 2000 Kg/Hk. Penerapan manajemen juga sudah sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen operasional yaitu, pengadaan, pengembangan karyawan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Kata Kunci: Manajemen Tenaga Kerja, Produktivitas, Faktor-faktor.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis jacq*) berasal dari Nigeria, Afrika Barat. Namun, ada sebagian yang berpendapat yang justru menyatakan bahwa kelapa sawit berasal dari kawasan amerika selatan yaitu Brazil. Hal ini karena lebih banyak ditemukan spesies kelapa sawit di hutan Brazil. Pada kenyataannya tanaman kelapa sawit hidup subur di luar daerah asalnya seperti Malaysia, Indonesia, Thailand, dan Papua Nugini. Bahkan, mampu memberikan hasil produksi per hektar yang lebih tinggi (Fauzi, 2012).

Perkebunan Indonesia mempunyai peran dan kedudukan yang penting dan strategis sejak zaman penjajahan maupun kemerdekaan hingga saat ini. Peran serta 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 (Sastrosoedarjo, 2002).

Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen Sumberdaya 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. Jelasnya manajemen sumberdaya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti sumberdaya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen sumberdaya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut: 1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*. 2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *the right man in the right place and the right man in the right job*. 3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian. 4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumberdaya manusia pada masa yang akan datang. 5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya. 6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian

balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis. 7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh. 8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan. 9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal. 10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon. Peran manajemen sumberdaya manusia diakui sangat penting bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit (Hasibuan, 2014).

Sumberdaya manusia merupakan elemen utama dalam perkebunan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Membicarakan sumberdaya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan yang lainnya. 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. Keduanya sangat dibutuhkan. Sekali para karyawan telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan. Ada kecenderungan yang terus terjadi, yaitu semakin beragamnya karyawan dengan organisasi yang lebih datar, dan persaingan global yang meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan dapat

menyebabkan karyawan mampu mengembangkan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar. (Gusman, 2015).

Tenaga kerja selain mampu, cakap dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan sumberdaya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumberdaya manusia itu. Sumberdaya manusia atau man power merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Tegasnya setiap kemampuan manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisik setiap manusia. SDM atau manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak akan berarti apa-apa (Hasibuan, 2014).

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi Penelitian

Metode dasar yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu metode penelitian yang memusatkan diri dari permasalahan yang terjadi pada masa sekarang dan aktual. Metode deskriptif ini menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu penelitian yang memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada dimasa sekarang. Dimana data dikumpulkan, disusun, dijelaskan kemudian dianalisa (Surachmad, 1995).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Andika Permata Sawit Lestari dengan mengambil studi kasus di divisi 2. Penelitian dilakukan bertepatan dengan pelaksanaan

magang yang dilaksanakan pada bulan Agustus sampai Oktober 2015.

Penentuan Sampel Tenaga kerja Panen

Pemilihan sampel tenaga kerja panen yaitu dengan mengambil sampel sebanyak 30 orang tenaga tenaga kerja panen, masing-masing per mandor diambil 15 orang tenaga kerja panen.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan karyawan panen adalah pemanen kelapa sawit yang berstatus SKU yang tugasnya adalah memanen kelapa sawit.

Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

Manajemen sumberdaya manusia tenaga kerja panen adalah suatu sistem yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk mengelola sumberdaya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun faktor-faktor variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah tentang manajemen tenaga kerja panen secara operasional yang meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Pengadaan yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan tenaga kerja panen
2. Pengembangan yaitu peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan tenaga kerja panen.
3. Kompensasi yaitu pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan tenaga kerja panen.
4. Pengintegrasian yaitu mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan tenaga kerja panen.
5. Pemeliharaan yaitu untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan tenaga kerja panen.

6. Kedisiplinan yaitu kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal bagi karyawan tenaga kerja panen.
7. Pemberhentian yaitu putusnya hubungan kerja dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan tenaga kerja panen, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.
8. Umur tenaga kerja diukur dari tahun kelahiran pada data tenaga kerja panen.
9. Produktivitas, yaitu hasil yang diperoleh tenaga kerja panen dengan satuan tonase.
10. Pendidikan bisa dilihat dari tingkat pendidikan yang dienyam tenaga kerja panen.
11. Masa kerja adalah lama kerja pemanen pada perusahaan.
12. Pengetahuan tenaga kerja adalah bagaimana tenaga kerja mencapai target berdasarkan ilmu panen yang dimilikinya.
13. Upah adalah upah yang didapatkan tenaga kerja setiap bulannya dalam bentuk rupiah.

Jenis Data Yang Diambil

1. Data Primer
Data primer adalah data yang diambil langsung dari perusahaan meliputi SKU tenaga kerja panen, manador panen dan asisten. Dalam data primer ini dicatat dan dikumpulkan data yang berhubungan dengan proses manajemen tenaga kerja panen yang meliputi pengadaan tenaga kerja, proses rekrutmen, pelatihan, jarak tempat tinggal dengan lokasi, upah dalam satu bulan, premi, fasilitas yang didapat oleh karyawan panen, jaminan kesehatan dan asuransi.
2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari data yang telah tersedia atau yang telah ada pada perusahaan seperti data upah, premi, data produksi TBS, struktur organisasi dan peta kebun. Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan guna untuk melengkapi data penelitian dan data ini diperoleh dari instansi-instansi terkait.

Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengambilan data dilakukan dengan metode:

1. Pencatatan yaitu mengumpulkan data-data yang tersedia di instansi yang berhubungan dengan yang diteliti.
2. Observasi yaitu pengambilan data dengan mengadakan pengamatan dan pengawasan secara langsung tentang obyek penelitian.
3. Wawancara yaitu mengumpulkan data dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung tentang obyek penelitian.

Metode Analisa

Analisis data dilakukan dengan cara deskriptif, dengan tabel-tabel yang dianalisa dan dibahas lebih lanjut. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kegiatan pelaksanaan manajemen tenaga kerja panen yang meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan dalam pelaksanaan manajemen tenaga kerja panen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen Operasional Tenaga Kerja Panen

Tahapan-tahapan manajemen operasional tenaga kerja panen yang dilakukan pada perusahaan PT. Andika Permata Sawit Lestari antara lain:

1. Pengadaan Tenaga Kerja Panen

Kegiatan perekrutan tenaga kerja panen di perusahaan PT. Andika Permata Sawit Lestari biasanya dilakukan oleh personalia pada saat menjelang pruning atau bertepatan dengan selesainya pembangunan perumahan bagi pemanen.

Perekrutan dilakukan menggunakan jasa pihak ketiga untuk suplai kebutuhan tenaga kerja. Tenaga kerja yang diambil beraneka ragam asalnya, ada yang berasal dari daerah sekitar, ada juga yang berasal dari luar pulau, semuanya tergantung dari daerah yang ditinjau untuk dibuka lowongan sebagai tenaga kerja panen.

Namun seiring berjalannya waktu, tenaga kerja yang sudah lama menetap di perusahaan biasanya merekomendasikan pekerjaannya kepada sanak saudaranya ataupun tetangganya, sehingga apabila kekurangan tenaga kerja tinggal melaporkan saja kepada mandor dan asisten. Kemudian akan diurus kebagian personalia.

a. Seleksi Karyawan Tetap

Kegiatan seleksi karyawan perusahaan dilakukan oleh HRD atau

personalia langsung dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang handal dengan syarat- syarat yang ditentukan oleh perusahaan yaitu :

- 1) Tenaga kerja panen di atur oleh perusahaan minimal mempunyai syarat :
 - a) Berpendidikan minimal SD
 - b) Sehat jasmani dan rohani
 - c) Umur minimal 19 tahun

Persyaratan di atas dibuat dengan tujuan agar perusahaan mendapat karyawan tenaga kerja panen yang sehat dan kuat untuk melaksanakan panen. Seiring berjalannya waktu perusahaan PT. Andika Permata Sawit Lestari tidak lagi melakukan perekrutan langsung tenaga kerja panen melainkan perekrutan secara eksternal yaitu tenaga kerja tersebut yang datang ke perusahaan melalui info yang didapat dari saudara atau temannya yang sudah lebih dulu bekerja di perusahaan tersebut.

b. Info Lowongan Tenaga Kerja Panen

Tabel 4. Info Lowongan Tenaga Kerja Panen Di PT. Andika Permata Sawit Lestari, 2015

No	Info Lowongan Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Dari teman	21	70,00
2	Dari saudara	9	30,00
Total		30	100,00

Sumber: Analisis Data Sekunder, 2015

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa info lowongan kerja yang didapat oleh tenaga kerja pemanen yaitu 70% didapat dari teman yang sudah terlebih dahulu bekerja di PT. Andika Permata Sawit

Lestari dan 30% sisanya mendapat info dari saudara mereka yang juga telah terlebih dahulu bekerja di perusahaan tersebut.

c. Proses Rekrutmen

Tabel 5. Proses Rekrutmen tenaga kerja panen di PT. Andika Permata Sawit Lestari, 2015

No	Proses Rekrutment	Jumlah	Persentase (%)
1	Datang keperusahaan dan mengajukan Lamaran secara langsung sebagai Tenaga kerja panen	30	100,00
Total		30	100,00

Sumber: Analisis Data Sekunder, 2015

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa proses rekrutmen tenaga kerja panen tidak melalui personalia atau HRD melainkan calon tenaga kerja panen tersebut yang datang ke perusahaan tersebut dan melamar sebagai karyawan tenaga kerja panen, hal ini terjadi karena calon tenaga kerja panen sudah mengetahui bahwa adanya lowongan sebagai karyawan tenaga kerja panen dari teman atau saudara mereka yang sudah lebih dahulu bekerja di perusahaan tersebut sehingga mereka yang datang sendiri untuk melamar sebagai karyawan tenaga kerja panen.

2. Pengembangan Tenaga Kerja Panen

Pengembangan tenaga kerja panen yang dilakukan di PT. Andika Permata Sawit Lestari adalah dengan cara meningkatkan kemampuan teknis,

teoretis dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Adapun pengembangan yang dilakukan di PT. Andika Permata Sawit Lestari adalah dengan mendatangkan pelatih atau instruktur internal maupun eksternal untuk memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan panen. Beberapa pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja panen yaitu seperti pelatihan cara memanen yang baik dan cara menggunakan alat-alat panen yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Kegiatan pengembangan ini dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, kecakapan dan keterampilan tenaga kerja panen.

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Keikutsertaan Dalam Pruning di PT. Andika Permata Sawit Lestari, 2015

No	Pelatihan	Jumlah	Persentase (%)
1	Ada (Prunning)	3	10,00
2	Tidak Ada	27	90,00
Total		30	100,00

Sumber: Data Sekunder, 2015

Untuk pelatihan tenaga kerja panen di PT. Andika Permata Sawit Lestari dari informasi yang didapatkan dari karyawan tenaga kerja panen di lapangan didapatkan informasi bahwa

dari total keseluruhan responden hanya 10% yang mendapatkan pelatihan (Pruning) dan 90% lainnya tidak mendapatkan pelatihan. Hal ini dikarenakan dari 3 orang jumlah tenaga

kerja panen yang mengikuti pelatihan adalah tenaga kerja panen yang baru dan belum memiliki pengalaman memanen dan 27 orang lainnya tidak melakukan pelatihan dikarenakan mereka telah berpengalaman dalam memanen kelapa sawit dan mereka merupakan pindahan dari perusahaan lain.

3. Kompensasi Tenaga Kerja Panen

Kompensasi yaitu 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. Andika Permata Sawit Lestari yaitu berupa gaji pokok, upah premi yang diberikan pada akhir bulan dan pertengahan bulan, tunjangan pangan atau catu beras untuk keluarga yang diberikan pada setiap gajian.

Tabel 7. Daftar Komponen Upah/Bulan Karyawan Tenaga Kerja Panen di PT. Andika Permata Sawit Lestari, 2015

No	Komponen Upah	Rupiah (Rp)	Kg/Hk
1	Gaji Pokok	2.072.350	
2	Catu Beras : a. Istri		1,30
	b. 1 anak		1,05
	c. 2 anak		1,30
	d. 3 anak		1,55
3	Premi Basis	11.000	
4	Premi Lebih Basis 1	45	
5	Premi Lebih Basis 2	75	

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Untuk gaji pokok karyawan panen yaitu sebesar Rp.2.072.350, catu beras 1,30 Kg/Hr untuk istri, jika tenaga kerja panen mempunyai tiga anak maka mendapat jatah beras sebesar 1,55 Kg/Hr, jika dua anak 1,30Kg/Hr dan jika hanya memiliki satu anak maka akan mendapat jatah beras sebesar 1,30 Kg/Hr, dan untuk tunjangan kesehatan PT. Andika Pemata Sawit Lestari biasanya sudah melakukan potongan dari gaji pokok sebesar 2% untuk jaminan kesehatan karyawan panen itu sendiri dan bisa diambil berupa uang jika diperlukan. Sedangkan untuk gaji pokok dan premi sendiri dihitung dari gaji pokok tenaga kerja panen perbulan

yaitu sebesar Rp.2.072.350 dan premi di hitung dari jumlah lebih dari basis. Jika basis yang di tetapkan perusahaan 1200 kg maka basih pertama yang dihitung yaitu 200 pertama dari basis yang telah ditetapkan dikali Rp.45 dan basis kedua yaitu sisa dari lebih basis yang pertama dikali Rp.75 jika karyawan hanya mendapatkan basis maka akan diberikan premi basis sebesar Rp.11.000. Kompensasi yang diberikan sudah mencukupi untuk kesejahteraan karyawan panen dan tenaga kerja panen dapat bekerja lebih giat dan lebih semangat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Pengintegrasian Tenaga Kerja Panen

Pengintegrasian ialah fungsi manajemen operasional yang terpenting, sulit, dan kompleks untuk merealisasikannya. Hal ini disebabkan karena karyawan tenaga kerja panen mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, sifat, serta membwa latar belakang, perilaku, keinginan, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu PT. Andika Permata Sawit Lestari melakukan pengintegrasian berupa memperlakukan karyawan tenaga kerja panen tidak seandainya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya seperti mesin, modal, atau bahan baku. Karyawan tenaga kerja panen diikut sertakan 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 tenaga kerja panen dan perusahaan. Dalam melakukan pengintegrasian atasan tidak hanya melakukan pada saat melakukan pekerjaan saja, diluar jam kerja pun atasan dapat saling berinteraksi dengan karyawan contohnya yaitu, melakukan olah raga bersama pada sore hari ataupun mengadakan kegiatan keagamaan seperti yasinan yang dilakukan setiap malam jum'at bagi yang muslim secara bersama-sama sehingga dapat tercipta interaksi antara atasan dan karyawan.

5. Pemeliharaan Tenaga Kerja Panen

Tabel 8. Daftar komponen fasilitas dan jaminan di PT. Andika Permata Sawit Lestari, 2015

No	Fasilitas (Gratis)	Jaminan
1	Rumah	Jamsostek
2	Air	Asuransi Kesehatan
3	Listrik	
4	Poliklinik	
5	Tempat Ibadah	
6	Tempat Olah Raga	

Sumber : data sekunder, 2015

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan PT. Andika Permata Sawit Lestari dalam pemeliharaan tenaga kerja panen yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan sarana dan prasarana yang mendukung seperti menyediakan rumah bagi karyawan tenaga kerja panen dan diberikan juga fasilitas seperti air yang disediakan perusahaan untuk karyawan tenaga kerja panen secara gratis, listrik atau penerangan, poliklinik, tempat ibadah,

diikuti jamsostek seperti pengobatan gratis dan biaya asuransi. Untuk karyawan tenaga kerja panen masing-masing suami, istri ditambah maksimal 3 anak biaya asuransi ditanggung oleh perusahaan, serta tempat olah raga seperti lapangan sepak bola, lapangan volly, lapangan bulu tangkis. Untuk keselamatan kerja tenaga kerja panen, perusahaan memfasilitasi alat pelindung diri seperti sepatu boot untuk melindungi kaki dari duri ketika

melaksanakan pekerjaan panen. Upaya ini dilakukan agar tenaga kerja panen dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Kedisiplinan Tenaga Kerja Panen

PT. Andika Permata Sawit Lestari 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 panen yang diantaranya yaitu: tidak memotong buah mentah, jika terdapat kesalahan pemanen memotong buah mentah maka denda yang akan diberikan sebesar Rp.20.000/janjang, buah masak

dipotong semua jika pemanen tidak memotong buah masak atau buah tinggal maka denda yang diberikan sebesar Rp.10.000/janjang, tidak ada pelepah sengkleh, jika terdapat pelepah sengkleh dikenakan denda sebesar Rp.2.500/pokok, berondolan dikutip bersih dikenakan denda sebesar Rp.5000/pokok, tidak ada tangkai panjang, jika terdapat tangkai panjang maka dikenakan denda sebesar Rp.1000/janjang, pelepah tidak tersusun rapi di gawangan matimaka denda yang dikenakan sebesar Rp.2000/pokok, dan apabila buah tidak disusun rapi di TPH maka denda yang dikenakan sebesar Rp.3000/janjang.

Tabel 9. Daftar Komponen Denda Karyawan Panen Di PT. Andika Permata Sawit Lestari, 2015

No	Jenis pelanggaran	Denda
1	Memotong buah mentah	Rp.20.000/jannjang
2	Buah matang tidak dipotong	Rp.10.000/janjang
3	Pelepah sengkleh	Rp.2.500/pokok
4	Berondolan tidak dikutip	Rp.5000/pokok
5	Tangkai panjang	Rp.1000/janjang
6	Pelepah tidak tersusun rapi	Rp.2000/pokok
7	TBS tidak disusun rapi di TPH	RP.3000/janjang

Sumber : data Sekunder, 2015

Peraturan ini dibuat dimaksudkan 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.

7. Pemberhentian Tenaga Kerja Panen

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Pemberhentian yang dilakukan di PT. Andika Permata Sawit

Lestari dikarenakan ada beberapa macam faktor yaitu, undang-undang yang menyebabkan karyawan harus berhenti yaitu misalnya ada salah satu dari tenaga kerja pemanen yang masih dibawah umur atau terlibat organisasi terlarang. Keinginan perusahaan, perusahaan dapat memberhentikan seorang karyawan tenaga kerja panen karena karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, perilaku dan disiplinnya yang kurang baik, melanggar peraturan-peraturan dan tata

tertib perusahaan, tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain maka dari itu perusahaan berhak untuk memberhentikannya. Keinginan karyawan itu sendiri terdiri dari beberapa alasan yaitu, pindah ketempat lain, kesehatan dari tenaga kerja panen tersebut yang kurang baik dan atau ingin berwiraswasta.pensiun, kontrak kerja berakhir, kesehatan karyawan, meninggal dunia dan perusahaan dilikuidasi. Tenaga kerja panen yang melakukan kesalahan yang fatal dan berulang kali melakukan

kesalahan yang sama maka perusahaan akan melakukan tindakan seperti pemecatan tenaga kerja panen tersebut atau memutasikannya ke divisi atau ke kebun yang lainnya. Jika tenaga kerja panen tersebut tidak ingin dimutasikan maka tenaga kerja panen tersebut akan dikeluarkan dari perusahaan tersebut tanpa mendapat pesangon dari perusahaan.

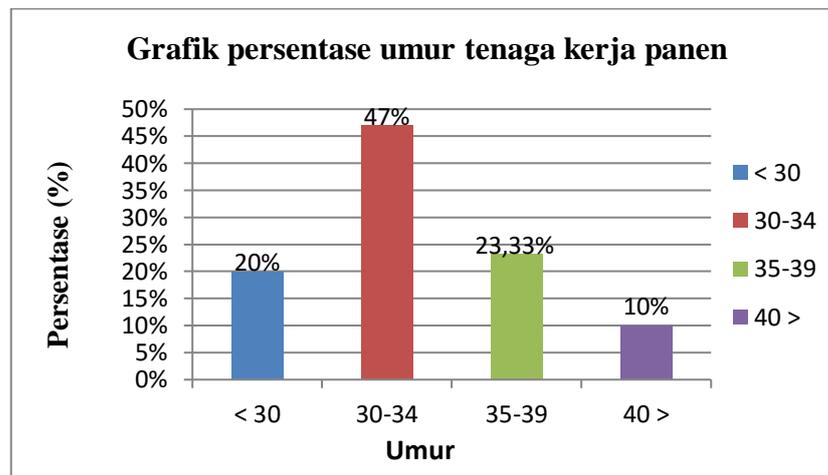
Identitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit

1. Umur tenaga kerja panen kelapa sawit

Tabel 10. Komposisi Umur Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PT. Andika Permata Sawit Lestari, 2015

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	< 30	6	20,00
2	30-34	14	47,00
3	35-39	7	23,33
4	40 >	3	10,00
Jumlah		30	100,00

Sumber: Analisis Data Primer, 2015



Gambar 5. Grafik Persentase Umur Tenaga kerja Panen.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, disebutkan bahwa umur seorang tenaga kerja panen sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan. Semakin produktif

usia tenaga kerja panen, maka semakin optimal hasil yang diberikan kepada perusahaan berbeda dengan tenaga kerja yang sudah terlalu tua dalam pencapaian hasil panen.

Tabel di atas menunjukkan bahwa persentase terbanyak berumur 30-34 tahun yaitu berjumlah 14 orang dengan persentase 47,00% yaitu usia

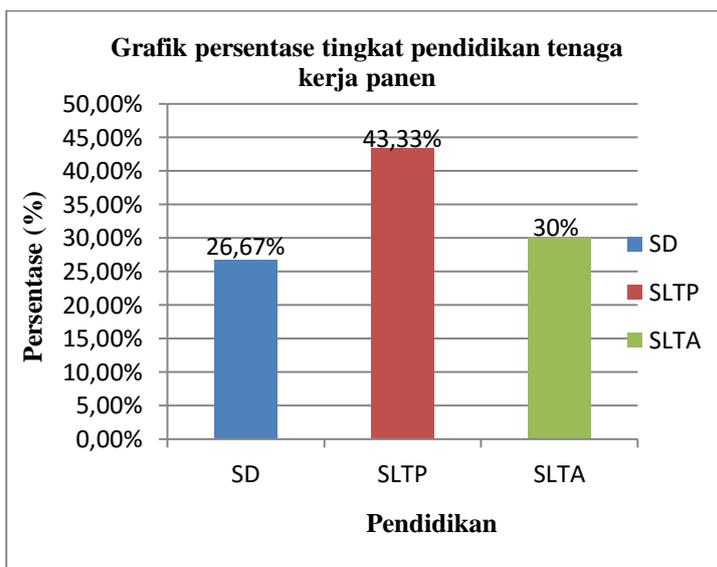
yang mapan dan produktif untuk mampu bekerja dengan baik.

2. Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Panen

Tabel 11. Komposisi Tingkat Pendidikan Tenaga Panen Sawit Sampel di PT.Andika Permata Sawit Lestari. 2015

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	8	26,67
2	SLTP	13	43,33
3	SLTA	9	30,00
Jumlah		30	100,00

Sumber : Analisis Data Primer, 2015



Gambar 6. Garfik Persentase Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Panen.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan untuk tenaga kerja panen tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen, ini dapat dipahami karena kondisi lingkungan tempat mereka bekerja tidak memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi dan hanya membutuhkan kekuatan fisik dan keterampilan tenaga kerja dan juga ketelitian. Karena dapat dilihat dari hasil persentase tabel tingkat SLTP lebih tinggi dari tingkat

SLTA. Artinya untuk tenaga kerja kasar suatu perkebunan pendidikan tidak begitu penting kalau hanya untuk mengambil buah kelapa sawit, kecuali kalau sudah tingkat mandor yang rata-rata adalah lulusan SLTA atau sederajat. Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tertinggi yang dienyam oleh tenaga kerja panen adalah hanya hingga sampai Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) yaitu sebesar 43.33%, disusul sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) yaitu sebesar 30,00%.

Tingkat sekolah dasar (SD) hanya 26,67%.

3. Penghasilan Tenaga Kerja Panen

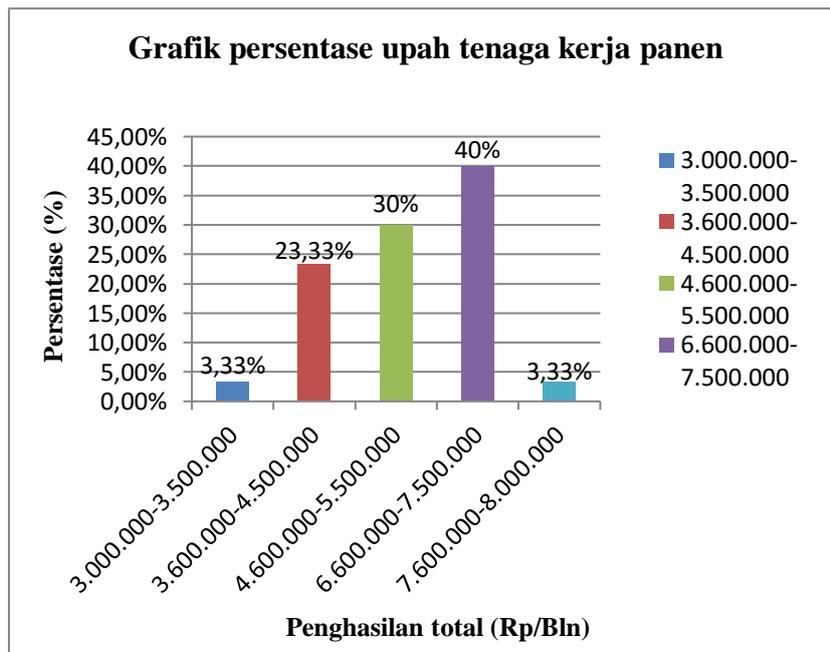
Penghasilan tenaga kerja tetap dibayarkan setiap satu bulan dua kali, yaitu pada akhir bulan dan pertengahan bulan. Untuk penghasilan bersih pemanen terdiri dari gaji pokok ditambah dengan premi yang dihasilkan selama satu bulan memanen kelapa sawit. Biasanya tingkat pendidikan akan

berpengaruh terhadap kemampuan dan keberhasilan mereka dalam melakukan tuugasnya, karena semakin tinggi pendidikan maka pengetahuan seseorang akan bertambah. Tingkat pendidikan dapat diketahui dari jenjang sekolah yang pernah mereka tempuh. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat pendidikan sampel tenaga kerja ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Penghasilan Tenaga Kerja Panen Dalam Satu bulan di PT. Andika Permata Sawit Lestari,2015

No	Penghasilan Total (Rp/Bln)	Jumlah	Persentase (%)
1	3.000.000-3.500.000	1	3,33
2	3.600.000-4.500.000	7	23,33
3	4.600.000-5.500.000	9	30,00
4	6.600.000-7.500.000	12	40,00
5	7.600.000-8.000.000	1	3,33
rata-rata	5.530.503	30	100,00

Sumber : Analisis data Sekunder, 2015



Gambar 7. Grafik Persentase Upah Tenaga Kerja Dalam Satu Bulan.

Hasil analisis tabel menunjukkan bahwa upah tenaga kerja panen berpengaruh terhadap

produktivitas kerja pemanen. Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan atau buruh yang

dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan ini, yang berwujud uang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Jadi apabila upah buruh tinggi maka akan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Sistem upah yang berlaku untuk tenaga kerja panen tetap adalah oleh perusahaan per hari kerja yaitu sebesar Rp66.000. Tetapi apabila pemanen mampu menghasilkan TBS lebih dari yang ditetapkan oleh perusahaan, maka pemanen akan memperoleh premi sesuai dengan ketentuan perusahaan. Jadi penghasilan total yang diterima oleh pemanen adalah upah ditambah dengan jumlah premi yang dihasilkannya. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa

penghasilan rata – rata tenaga kerja panen terbanyak berkisar antara Rp.6.600.000 – Rp.7.500.000 perbulan. Upah yang didapatkan oleh tenaga kerja panen semuanya sudah di atas UMR hal ini bisa sangat bervariasi mengingat keterampilan dan kemampuan fisik setiap tenaga kerja panen berbeda-beda.

4. Masa Kerja

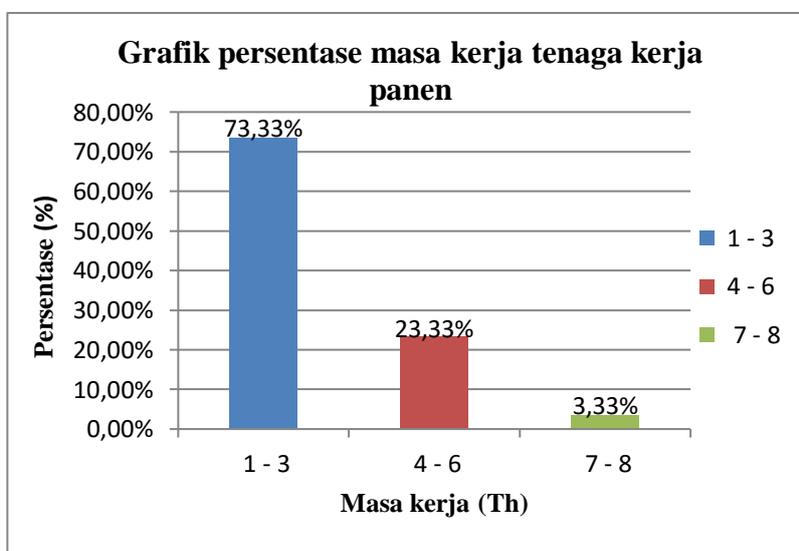
Masa kerja atau lamanya kerja seorang tenaga kerja panen akan berpengaruh terhadap keterampilan dan kemampuan dalam memanen tandan buah segar (TBS).

Biasanya tenaga kerja yang sudah puluhan tahun menekuni bidangnya akan akan menjadi semakin terampil dan cepat dalam menghasilkan suatu output.

Tabel 13. Komposisi Masa Kerja Pemanen Kelapa Sawit PT. Andika Permata Sawit Lestari. 2015

No	Masa Kerja (Th)	Jumlah	Persentaase (%)
1	1-3	22	73,33
2	4-6	7	23,33
3	7-8	1	3,33
Jumlah		30	100,00

Sumber : Analisis Data Primer. 2015



Gambar 8. Grafik Persentase Masa Kerja Tenaga Kerja Panen.

Pengetahuan dan keterampilan tidak hanya dapat diperoleh dari jalur formal, tetapi juga bisa dari pengalaman kerja atau lamanya kerja seseorang pada perusahaan. Berdasarkan hasil analisis tabel di atas menunjukkan bahwa pengalaman kerja 7-8 tahun adalah paling sedikit, sedangkan yang paling banyak adalah masa kerja 1-3 tahun. Hal ini terjadi

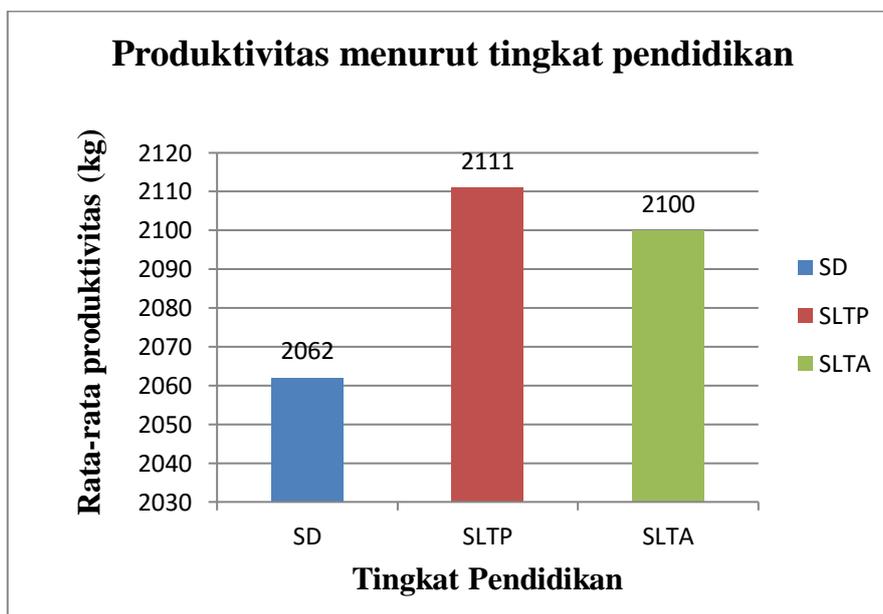
karena telah terjadinya pergantian tenaga kerja yang lama dengan tenaga kerja yang baru. Tabel di atas menunjukkan bahwa banyaknya tenaga kerja yang telah bekerja di PT. andika permata sawit lestari adalah berkisar antara 1-3 tahun, atau relative lebih besar dibanding umur 7-8 tahun.

5. Produktivitas Tenaga Kerja Panen

Tabel 14. Produktivitas Menurut Tingkat Pendidikan.

No	Pendidikan	Produktivitas (Kg/Hk)	Rata-Rata Produktivitas
1	SD	1950-2250	2062
2	SLTP	2100-2250	2111
3	SLTA	1800-2250	2100
Rata-rata			2091

Sumber : Analisis data primer, 2015



Grafik 9. Grafik Produktivitas Menurut Tingkat Pendidikan.

Pada tabel produktivitas tenaga kerja panen pendidikan SLTP relatif lebih tinggi dibandingkan dengan SD dan SLTA. Hal ini memang tidak menjadi faktor utama dalam penentuan produktivitas tenaga kerja. Dilihat dari keadaan lapangan seorang tenaga kerja

yang tingkat pendidikannya rendah belum tentu mendapatkan hasil yang rendah, dan seorang tenaga kerja yang tingkat pendidikannya lebih tinggi juga belum tentu penghasilannya lebih tinggi. Ini dikarenakan keterampilan

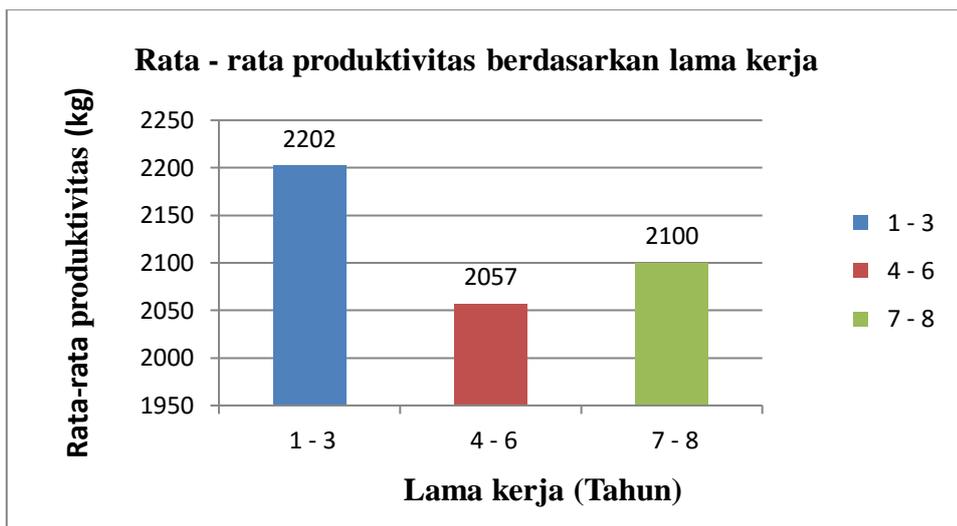
dan kemampuan fisik lebih diutamakan

dalam proses pemanenan.

Tabel 15. Rata – Rata Produktivitas Berdasarkan Lama Kerja, 2015

No	Lama Kerja (Th)	Produktivitas (Kg)	Jumlah	Rata-Rata Produktivitas (Kg)
1	1-3	1950-2250	22	2202
2	4-6	1800-2250	7	2057
3	7-8	2100	1	2100
Rata-rata			30	2095

Sumber : Analisis data pimer, 2015



Grafik 10. Grafik rata-Rata Produktivitas Berdasarkan Lama Kerja.

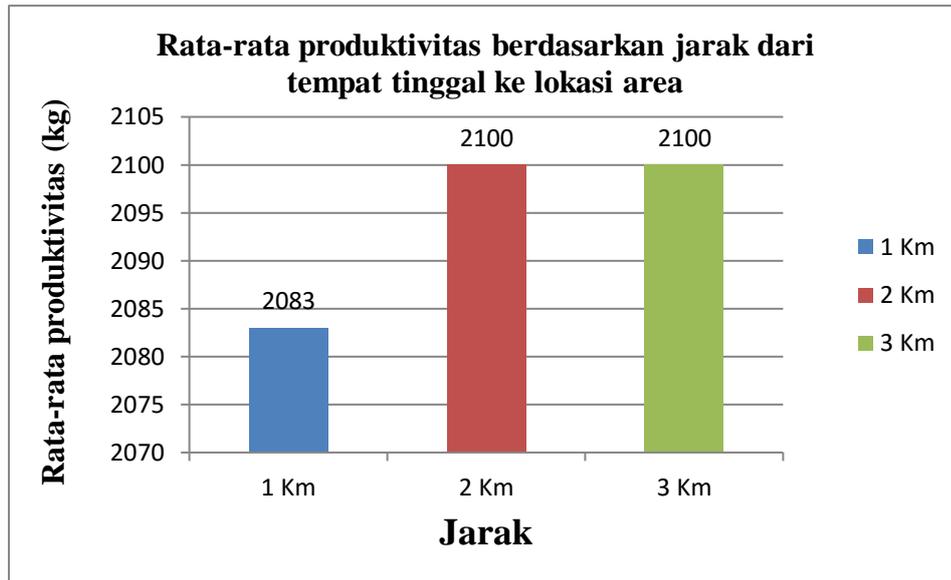
Tabel 15 menjelaskan bahwa rata- rata produktivitas tenaga kerja panen menurut pengalaman kerja yaitu 1-3 tahu relatip lebih tinggi, lama kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen melainkan dari kekuatan fisik dan

keterampilan dari pemanen itu sendiri. Walaupun tenaga kerja yang sudah bekerja selama 8 tahun tetapi tidak berpengaruh terhadap produktivitas dikarenakan kekuatan fisik yang tidak mendukung.

Tabel 16. Rata- Rata Produktivitas Berdasarkan Jarak Dari Tempat Tinggal Ke Lokasi Areal, 2015

Divisi	Jarak	Produktivitas (Kg)	Rata-Rata Produktivitas (Kg)
2	1 km	1950-2100	2083
2	2 km	1800-2250	2100
3	3 km	2100	2100
Rata-rata			2095

Sumber : Analisis data primer, 2015



Gambar 11. Grafik Rata-Rata Produktivitas Berdasarkan Jarak Dari Tempat Tinggal Ke Lokasi Area.

Tabel 16 dapat dilihat bahwa jarak 2 dan 3 Km relatif lebih tinggi dibandingkan dengan 1 Km. Hal ini dikarenakan jarak yang ditempuh oleh tenaga kerja panen tidak berpengaruh, karena jam kerja dan basis yang ditetapkan oleh perusahaan kepada masing – masing karyawan sama sehingga pemanen memulai aktivitasnya sama dengan yang berjarak satu, dua atau tiga kilo meter dari tempat tinggal ke lokasi areal, oleh karena itu tidak ada perbedaan antara jarak dari tempat tinggal ke lokasi areal terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kegiatan perekrutan tenaga kerja panen, seiring berjalannya waktu tenaga kerja yang sudah lama menetap di perusahaan merekomendasikan kepada sanak saudara ataupun tetangganya yang sudah lebih dulu bekerja di perusahaan.

2. Pengembangan tenaga kerja panen yang dilakukan di PT. Andika Permata Sawit Lestari adalah dengan cara melakukan pelatihan pruning bagi karyawan tenaga kerja panen yang baru.
3. Kompensasi karyawan tenaga kerja panen di PT. Andika Permata Sawit Lestari berupa gaji pokok, upah premi, tunjangan pangan atau catu beras, dan jaminan kesehatan.
4. Pengintegrasian tenaga kerja panen di PT. Andika Permata Sawit Lestari yaitu dengan cara melakukan aktifitas diluar jam kerja seperti olah raga bersama pada sore hari dan mengadakan kegiatan keagamaan seperti yasinan yang dilakukan setiap malam jum'at bagi yang muslim.
5. Pemeliharaan tenaga kerja panen yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan sarana dan prasarana yang mendukung seperti fasilitas rumah, air, listrik, poliklinik, fasilitas olah raga, tempat ibadah, dan memfasilitasi alat keselamatan kerja seperti sepatu boot.

6. Dalam mendisiplinkan tenaga kerja panen perusahaan menerapkan peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
7. Pemberhentian tenaga kerja panen disebabkan oleh beberapa macam faktor diantaranya karyawan dibawah umur, terlibat organisasi terlarang, tidak mampu menyelesaikan pekerjaan, perilaku dan disiplin yang kurang baik, melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan, tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik sesama karyawan.
8. Produktivitas tenaga kerja panen di PT. Andika Permata sawit lestari rata-rata produktivitasnya yaitu sebesar 2000 Kg diukur dari faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja panen seperti tingkat pendidikan, masa kerja dan jarak ke lokasi areal.
9. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seperti tingkat pendidikan, masa kerja dan jarak ke lokasi areal tidak ada perbedaan dan relatif sama yaitu rata-rata sebesar 2000 Kg.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, dkk, 2015. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja di Perkebunan Kopi*. Sulacto Jaya Abadi Sulawesi Selatan. www.elibrary.mb.ipb.ac.id. diakses tanggal 17-03-2015.
- Anonim, 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. file:///C:/Documents%20and%20Settings/USER/My%20Documents/Downloads/1_Manajemen-SDM.pdf. Diakses tanggal 19-03-2015.
- _____, 2015. *Pengertian dan Tujuan Manajemen Sumberdaya Manusia*. www.repository.widyatama.ac.id. Diakses Tanggal 19-03-2015.
- Fauzi, yan, 2012. *Kelapa Sawit Budi Daya Pemanfaatan Hasil Analisis Usaha dan Pemasaran*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Gusman, 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia Diklat dan Pengembangannya*. www.bengkulu.kemenag.go.id. diakses tanggal 17-03-2015.
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husnan, S dan Ranupandojo H, 1986. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hidayat, Muhammad Reza. 2010. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Terja Sadap Di PTPN III Kebun Gunung Para*. Instiper. Yoyakarta.
- Kurniawan, Ibnu, 2013. *Manajemen Pemanenan Kelapa Sawit (Elaeis guineensis jacq)*. www.webunja.unja.ac.id. Diakses tanggal 21-03-2015.
- Latifa, 1996. *Motivasi Karyawan*. Yogyakarta.
- Mubaraq, Tengku Zaky. 2007. *Manajemen Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PTPN III*. Instiper. Yogyakarta. (Skripsi).
- Manulang M, 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Naibaho, P.M, 1998. *Teknologi Pengolahan Kelapa Sawit*. Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS), Medan.
- Sastrosoedarjo S, 2002. *Membangun Paradigma Baru Perkebunan Indonesia*. Instiper. Yogyakarta.
- Soepomo, 1982. *Pengantar Hukum Peburuhan*. Djambatan. Jakarta.
- Susanto, 2005. *Manajemen SDM (Tenaga Kerja Pelaksana) PG. Madu Baru*. Instiper. Yogyakarta.

Sastrohadiwiryono S, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sinangun M, 1992. *Produktifitas : Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.

Witrawati, Tria. 2006. *Kajian Manajemen Tenaga Kerja Tetap Terhadap*

Produktifitas Tenaga Kerja di PG. Mogo Sragen. Instiper. Yogyakarta.

Widodo, 2015. *Struktur & Proses Perencanaan MSDM*. www.staff.uns.ac.id. Diakses tanggal 2 April 2015.