

Manajemen Tenaga Kerja Panen di PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kecamatan Seberida, Kabupaten Indragiri

Yonatan Sahat Pinarsinta Tampubolon^{*)}, Danang Manumono, Sofia Rahmawati

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

*Email Korespondensi : tampubolonyonatan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem manajemen tenaga kerja panen di PT. Mega Nusa Inti Sawit serta mengevaluasi pengaruh faktor usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Studi ini dilakukan di PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kecamatan Seberida, Kabupaten Indragiri, dengan pendekatan deskriptif guna mengidentifikasi aspek-aspek dalam manajemen tenaga kerja panen. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling, melibatkan 45 tenaga kerja panen sebagai responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi berganda, dengan mempertimbangkan koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t untuk menilai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen tenaga kerja panen di perusahaan ini telah berjalan secara optimal, mencakup tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kompensasi, penempatan, distribusi, aktivasi, serta pengawasan. Selanjutnya pada uji F, didapatkan hasil bahwa ha diterima dan terdapat variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen. Sementara secara parsial variabel umur dan masa kerja berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja sedangkan untuk tingkat pendidikan relatif tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.

Kata Kunci : manajemen, tenaga kerja panen, produktivitas.

PENDAHULUAN

Panen kelapa sawit merupakan tahap krusial dalam proses produksi yang mencakup berbagai rangkaian aktivitas, mulai dari pemotongan pelepah, pemanenan tandan buah segar (TBS), pengumpulan brondolan, hingga pengangkutan hasil panen ke tempat pengumpulan hasil (TPH) dan selanjutnya ke pabrik pengolahan kelapa sawit (Yuliyanti *et al*, 2017) . Efisiensi dan efektivitas proses panen sangat menentukan kualitas serta kuantitas hasil produksi. Menurut Fadli *et al* (2006), pengelolaan panen yang baik tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas TBS, tetapi juga untuk menjaga mutu minyak sawit mentah (CPO) dengan mempertahankan kadar asam lemak bebas (FFA) yang rendah. Oleh karena itu, penerapan sistem manajemen panen yang optimal merupakan aspek fundamental dalam industri kelapa sawit (Pahan, 2013)

Keberhasilan panen sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kapasitas tenaga kerja panen, ketersediaan alat panen yang memadai, efisiensi transportasi, serta faktor-faktor pendukung lainnya seperti struktur organisasi panen yang efektif, kondisi lahan, dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan (Lubis, 2018). Salah satu aspek penting dalam proses panen adalah seleksi tenaga kerja, seleksi tenaga kerja merupakan tahapan penting dalam perekrutan yang bertujuan untuk memilih individu yang paling sesuai dengan kriteria dan tuntutan pekerjaan yang ada. Selain itu, pengelolaan tenaga kerja panen

juga mempertimbangkan perhitungan hasil panen serta kondisi ancak dan rotasi panen yang diterapkan oleh perusahaan Simamora 2004 dalam Lilistian (2022)

Dalam praktiknya, tenaga kerja panen bertanggung jawab terhadap pemanenan yang optimal berdasarkan sistem ancak dan rotasi panen yang telah ditetapkan. Ancak panen merujuk pada luas tertentu dari areal perkebunan yang menjadi tanggung jawab seorang pemanen, di mana alokasi ancak mempertimbangkan kepadatan buah, kondisi topografi, serta tinggi tanaman. Sementara itu, rotasi panen merupakan interval waktu antara satu siklus panen dengan panen berikutnya pada area yang sama. Menurut Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS, 2003), rotasi panen yang ideal dilakukan setiap tujuh hari untuk menjaga kualitas buah yang dipanen serta meminimalisir potensi kehilangan hasil (losses). Rotasi yang terlalu cepat berisiko menyebabkan banyaknya buah yang belum matang optimal, sedangkan rotasi yang terlalu lama dapat meningkatkan jumlah buah busuk dan brondolan yang tidak terkumpul secara maksimal (Sarimanah, 2008).

Tenaga kerja panen memegang peranan strategis dalam menentukan mutu dan volume hasil panen. Penduduk yang masuk dalam kategori tenaga kerja adalah mereka yang telah memasuki usia kerja yang berlaku di Indonesia, yaitu minimal 15 tahun dan maksimal 64 tahun (Maryati, 2018). Kesalahan dalam proses pemanenan, seperti pemotongan buah yang belum matang, tidak mengumpulkan brondolan secara menyeluruh, atau tertinggalnya tandan buah segar di jalur angkut, dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan efisiensi panen. Kesalahan ini tidak hanya menurunkan kualitas hasil produksi, tetapi juga berkontribusi terhadap penurunan produktivitas tenaga kerja serta pencapaian target panen harian yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Lubis, 1992). Oleh sebab itu, penerapan sistem manajemen tenaga kerja panen yang efektif menjadi suatu kebutuhan yang mendesak bagi perusahaan kelapa sawit guna memastikan seluruh proses panen dapat berjalan dengan optimal dan berkelanjutan.

Manajemen tenaga kerja panen merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang mencakup berbagai aspek pengelolaan tenaga kerja, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja (human resource planning), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, hingga pemberian kompensasi serta pengembangan keterampilan tenaga kerja. Menurut Hasibuan, (2017) menekankan bahwa sistem manajemen tenaga kerja yang baik harus mampu mengintegrasikan seluruh aspek tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, serta memberikan manfaat bagi masyarakat secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana sistem manajemen tenaga kerja panen diterapkan di PT. Mega Nusa Inti Sawit serta menganalisis pengaruh faktor usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja panen di perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan mengetahui manajemen tenaga kerja panen dan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen. Penelitian ini menggunakan menggunakan metode *purposive sampling* untuk pengambilan sampel. Sampel sejumlah 45 orang tenaga tenaga kerja panen jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji F, dan uji t menggunakan SPSS dengan model linier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

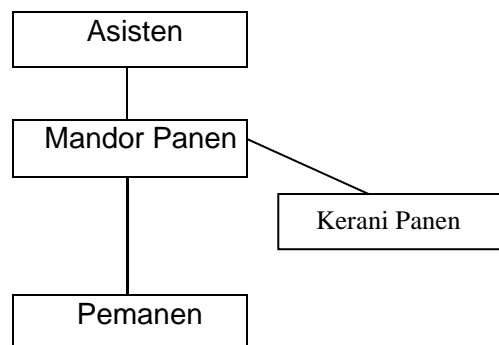
A. Manajemen Tenaga Kerja Panen

1. Perencanaan tenaga kerja panen

Tujuan perusahaan PT. Mega Nusa Inti Sawit Indrasakti Estate melakukan perencanaan tenaga kerja panen yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan berupa pencapaian budget produksi sebesar 100% dengan losis atau kerugian minimal sekecil mungkin. Dalam perencanaan tenaga kerja pada perusahaan, terdapat beberapa pihak yang berwenang mulai dari manager Estate, Asisten manager dan Supervisi atau Mandor Panen.

2. Pengorganisasian tenaga kerja panen

Pengorganisasian panen di PT. Mega Nusa Inti Sawit Indrasakti Estate adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Struktur Organisasi Panen

Pembagian kerja di PT. Mega Nusa Inti Sawit Indrasakti Estate sesuai dengan jabatan dan jobdesk masing masing yaitu sebagai berikut.

a. Asisten Manager

Seorang asisten manager perkebunan memiliki tanggung jawab penting, termasuk membuat rencana kerja dan anggaran tahunan untuk memastikan operasi berjalan sesuai target. Dengan memastikan produksi Tandan Buah Segar (TBS) mencapai tingkat maksimal dengan meminimalkan kerugian di lapangan, serta menjaga kualitas panen agar sesuai dengan standar operasional prosedur.

b. Mandor Panen

Mandor panen memiliki tanggung jawab penuh atas seluruh pekerjaan panen dan pengelolaan karyawan panen. Tugasnya meliputi mengawasi pekerjaan panen yang dilakukan oleh pemanen, serta melaksanakan apel pagi dan mengabsensi seluruh anggota.

c. Kerani Panen

Seorang kerani panen bertanggung jawab untuk memeriksa kualitas Tandan Buah Segar (TBS) guna memastikan hasil panen memenuhi standar yang ditetapkan. Selain itu, ia juga mencatat hasil panen TBS yang dikumpulkan di tempat pengumpulan hasil.

d. Pemanen

Seorang tenaga kerja panen kelapa sawit (pemanen) memiliki tugas dan tanggung jawab yang berfokus pada aktivitas memanen tandan buah segar kelapa sawit dengan cara yang efektif, efisien, dan sesuai standar perusahaan atau perkebunan.

3. Pengarahan tenaga kerja panen

Pengarahan dilakukan agar seluruh pekerjaan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik dan efektif. Pengarahan panen kelapa sawit di Indrasakti Estate dilakukan oleh Asisten, dan Mandor panen. Pengarahan dimulai pada saat apel pagi, di Indrasakti Estate apel pagi dibagi menjadi dua bagian yang pertama yaitu apel pagi yang dipimpin oleh Asisten, Mandor panen dan pengawas lainnya, pada apel ini Asisten memberikan arahan untuk rencana kerja panen pada hari itu, serta evaluasi hasil kerja panen pada hari kemarin, yang kedua yaitu apel pagi yang dipimpin oleh mandor panen di kebun yang bertujuan untuk membagi pemanen berdasarkan ancah yang akan dipanen

4. Kompensasi Tenaga Kerja Panen

Kompensasi merupakan fungsi manajemen operasional yang terpenting, sulit dan kompleks dalam penerapannya. Hal tersebut dikarenakan setiap tenaga kerja panen adalah manusia yang memiliki perasaan, pikiran, sifat, harga diri, keinginan, kebutuhan dan latar belakang yang berbeda perorangannya. Karna itu perusahaan ini melakukan pengintegrasian dengan memperlakukan tenaga kerja panen tidak semena-mena, dengan penggunaan modal dan bahan baku sebagai motivasi agar tenaga kerja dapat bekerja dengan baik.

Kompensasi merupakan pemberian atau suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja panen yang bersangkutan yang telah membantu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja panen PT. Mega Nusa Inti Sawit Indrasakti Estate berupa gaji pokok, upah premi yang diberikan pada awal bulan setiap tanggal 12 dan akhir bulan setiap tanggal 25, tunjangan pangan atau catu beras yang diberikan untuk keluarga tenaga kerja tetap pada setiap gajian.

5. Penempatan tenaga kerja panen

Penempatan Tenaga kerja panen di Indrasakti Estate pada PT. Mega Nusa Inti Sawit dilakukan dengan cara menyesuaikan keterampilan dan pengalaman tenaga kerja panen. Tenaga kerja panen yang kurang terampil atau kurang pengalaman cenderung menghambat proses panen, maka dari itu penempatan tenaga kerja panen penting dilakukan oleh perusahaan. Secara keseluruhan, tenaga kerja panen yang bekerja di Indrasakti estate telah memiliki keterampilan dan pengalaman, sehingga penempatan tenaga kerja panen dapat langsung dilakukan oleh pihak perusahaan meski terdapat berbagai kondisi yang berbeda di lapangan.

6. Distribusi tenaga kerja panen

Distribusi tenaga kerja dapat diartikan sebagai penyaluran tenaga kerja, yaitu proses calon tenaga kerja mendaftarkan diri untuk mendapatkan pekerjaan. Proses distribusi tenaga kerja yang terjadi di PT. Mega Nusa Inti Sawit merupakan salah satu contoh nyata bagaimana perusahaan besar mengelola kebutuhan sumber daya manusia. Beberapa cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan membuka lowongan pekerjaan dan disebarakan melalui sosial media atau disebarakan melalui keluarga atau teman tenaga kerja yang sudah ada didalam perusahaan.

7. Aktivasi tenaga kerja panen

Di PT. Mega Nusa Inti Sawit, aktivasi memainkan peran penting dalam menggerakkan seluruh elemen perusahaan untuk bekerja secara sinergis. Aktivasi yang terjadi di perusahaan ini melibatkan proses komunikasi yang efektif, penerapan strategi kerja yang terukur, serta pemanfaatan sumber daya secara efisien. Hal ini mencakup pelibatan langsung para karyawan dalam pencapaian target produksi, hingga evaluasi berkala untuk memastikan keselarasan antara visi perusahaan dan aktivitas operasional di lapangan. Melalui pendekatan aktivasi yang terencana, PT. Mega Nusa Inti Sawit mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

8. Pengawasan tenaga kerja panen

Pengawasan dilakukan agar tenaga kerja bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Di Indrasakti estate pengawasan dilakukan dengan baik sesuai dengan prosedur perusahaan. Pengawasan panen dilakukan oleh mandor panen, dan asisten. Pengawasan panen di Indrasakti Estate dilakukan pada 2 bagian yaitu di ancak panen atau areal panen dan TPH. Setiap mandor panen mengawasi 15 orang tenaga kerja panen. Pengawasan di ancak atau areal panen mencakup beberapa aspek penting, seperti memastikan tidak ada buah matang yang tertinggal dan semua brondolan telah dikutip.

Pelaksanaan proses pengawasan perusahaan menerapkan denda atau sanksi panen untuk menjamin kedisiplinan tenaga kerja panen. Selain itu ada juga teguran secara lisan kepada pemanen yang melanggar peraturan yang ada, jika tidak bisa diberitahu secara lisan biasanya diberikan surat peringatan (SP1) bertahap SP2 sampai dengan SP3 atau dikeluarkan dengan jangka waktu 3 bulan.

B. Faktor- Faktor Produktivitas Tenaga Kerja Panen

Dalam produktivitas tenaga kerja panen ada beberapa kasifikasi berdasarkan umur, pendidikan, dan masa kerja tenaga kerja panen, hal ini dibahas lebih lanjut dibawah ini menggunakan analisis regresi berganda.

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hasil dari analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	t Statistik	Signifikansi
Konstanta	32182.034	4.754	0.000
Usia	-688.763	-2.242	0.030
Pendidikan	3198.313	1.845	0.072
Masa kerja	664.397	2.416	0.020
R ²		0.224	
F Hitung		3.937	0,015
F Tabel		2.8327	
T Tabel		1.6828	

1. Koefisien determinansi (R-Square)

Berdasarkan tabel di atas, nilai R^2 tau koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Rentang nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang mendekati nol menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan prediksi yang lemah terhadap variabel dependen, sedangkan nilai yang mendekati satu mengindikasikan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dengan baik. Dari hasil analisis data, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,224 atau setara dengan 22,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja berkontribusi sebesar 22,4% terhadap produktivitas tenaga kerja panen di PT. Mega Nusa Inti Sawit, sedangkan sisanya, yaitu 77,6%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2. Uji F

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi uji F tercatat dibawah 0.015, yang lebih kecil dari 0.05, dan nilai F yang diperoleh adalah 3.937. Hal ini menandakan bahwa kombinasi antara variabel umur (X_1), pendidikan (X_2), dan masa kerja (X_3) memiliki dampak terhadap variabel Y, yang mengukur tingkat produktivitas tenaga kerja panen. Dengan demikian, persyaratan untuk analisis uji F terpenuhi.

3. Uji t

Uji t ini dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel independen pada produktivitas tenaga kerja panen atau variabel dependen.

Berdasarkan Hasil dari uji t tiap variabel maka pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

a. Umur

Dari tabel 5.14 dapat dilihat bahwa umur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen. Walaupun berdasarkan dari hasil yang diamati dan didapatkan saat dilapangan pada tabel 5.10 bahwa rata rata pemanen yang sangat produktif berada pada rentang usia 31 – 40 tahun, pemanen yang berada pada usia > 40 tahun tetap tergolong masih produktif.

Pada dasarnya ketika seorang pemanen semakin bertambah usia, maka kondisi fisiknya menurun dan akan mempengaruhi produktivitasnya ketika memanen, tetapi bertambahnya usia juga mempengaruhi meningkatkan tanggungan keluarga yang mengharuskan seorang pemanen untuk tetap bekerja secara produktif.

Lalu, di sisi lain tenaga kerja panen yang berada pada rentang umur 31 – 40 tahun tergolong paling produktif karena kondisi fisik yang masih memungkinkan untuk bekerja secara cepat dalam menghasilkan panen yang lebih banyak.

b. Pendidikan

Dari tabel 5.14 dapat dilihat bahwa pendidikan relatif tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pada tenaga kerja panen. Berdasarkan hasil yang didapatkan di lapangan pada tabel 5.11 bahwa tenaga kerja panen sebagian besar hanya lulusan SMP. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak melihat pendidikan sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerjanya, karena proses panen termasuk dalam pekerjaan kasar yang lebih mengutamakan tenaga dan pengalaman daripada pemahaman khusus yang didapatkan dari pendidikan.

c. Masa kerja

Dari tabel 5.14 dapat dilihat bahwa masa kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen. Hal tersebut disebabkan karena tenaga kerja yang memiliki masa kerja dalam durasi yang lama cenderung lebih memahami perusahaan, termasuk apa yang diinginkan perusahaan dalam sektor produksi sehingga mendorong pemanen untuk mencapai kebutuhan tersebut dengan bekerja lebih produktif. Selain itu, tenaga kerja yang bekerja selama 5 – 9 tahun dan > 10 tahun sudah melakukan tugas yang berulang-ulang dalam jangka panjang sehingga akan membuat keterampilan dan kemampuannya meningkat seperti lebih cekatan dan terampil ketika memanen.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Manajemen Tenaga Kerja Panen di Indrasakti Estate PT. Mega Nusa Inti Sawit menjalankan seluruh fungsi manajemen operasional meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kompensasi, penempatan, distribusi, aktivasi, dan pengawasan.
2. Produktivitas tenaga kerja panen di PT. Mega Nusa Inti Sawit dipengaruhi oleh variabel umur dan masa kerja, sedangkan untuk variabel pendidikan tidak mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen di PT. Mega Nusa Inti Sawit.

B. Saran

PT Mega Nusa Inti Sawit perlu meningkatkan lagi manajemen tenaga kerja panennya, terutama pada fungsi aktivasi tenaga kerja panen meliputi pelatihan dan pemberian motivasi, agar rata-rata produktivitas janjang harian tenaga kerja panen dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadli, M.L., Sutarta, E.S., Darmosarkoro, W., Purba, P., Ginting, E. N. (2006). *panen pada tanaman kelapa sawit*. Pusat Penelitian Kelapa Sawit.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lilistian, Y. (2022). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Ketepatan Penempatan Karyawan. *FOKUS : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 20(1). <https://doi.org/10.51826/fokus.v20i1.596>
- Lubis, K, A. (1992). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pekebunan Nusantara IV (Persero)*.
- Lubis, & Widanarko. (2018). *Buku Pintar Kelapa Sawit*. In *Agromedia Pustaka*. Agromedia.
- Maryati, S. (2018). *Deskripsi Perencanaan Tenaga Kerjaan*. Citra Harta Prima.
- Pahan, I. (2013). *Panduan Kelapa Sawit*. Penebar Swadaya, Anggota Akapi.
- PPKS. (2003). *Budidaya Kelapa Sawit*.
- Sarimanah. (2008). *Manajemen Panen di Perkebunan Kelapa Sawit (Elaeis guineensis Jacq.) Mustika Estate, PT Sajang Heulang, Minamas, Kalimantan Selatan*. Institut Pertanian Bogor.
- Yuliyanti, S., Apriyanti, L., & Lestari, D. (2017). Sistem informasi penghitungan estimasi hasil panen tanaman padi: di badan penyuluhan pertanian (BPP). *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 23–29.