

## Manajemen Pengadaan Tenaga Kerja Bagian Perawatan di Pt Agro Nusa Abadi Sulawesi Tengah

Astri Aidina Lestari<sup>\*)</sup>, Listiyani, Fahmi Wiryamarta Kifli

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

<sup>\*)</sup>Email Korespondensi: lestariaidina75@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui sistem manajemen pengadaan tenaga kerja bagian perawatan, mengetahui kendala, dan cara mengatasi kendala pengadaan tenaga kerja bagian perawatan. Metode penelitian menggunakan deskriptif kualitatif. Penelitian dilaksanakan di PT Agro Nusa Abadi Sulawesi Tengah. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT Agro Nusa Abadi menggunakan sistem merit dengan metode tertutup, dimana perusahaan mencari tenaga kerja dengan mementingkan pengalaman dan kemampuan kerja. Kendala dalam pengadaan tenaga kerja adalah kondisi pasar tenaga kerja, ketertarikan masyarakat untuk berkarir di sektor perkebunan cukup rendah karena menganggap bahwa pekerjaan di bidang ini berat, tidak bergengsi, dan terpencil dari fasilitas kota. Strategi dalam mengatasi kendala dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang baik seperti tempat tinggal, tempat ibadah, sarana olahraga, fasilitas sekolah, transportasi dan juga kesehatan.

**Kata Kunci:** Manajemen, pengadaan, tenaga kerja

### PENDAHULUAN

Manajemen merupakan serangkaian proses yang melibatkan berbagai aktivitas, seperti merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, serta mengendalikan atau mengawasi, yang bertujuan untuk menetapkan dan meraih sasaran dengan cara yang efisien dan efektif Hutahaean (2018). Manajemen diperlukan di berbagai sektor baik dalam dunia usaha, pemerintah, pendidikan, maupun lembaga sosial, karena manajemen yang efektif memungkinkan suatu organisasi menghadapi berbagai tantangan, memanfaatkan sumber daya secara efisien, dan meraih tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu disiplin ilmu yang merancang strategi dan pendekatan dalam mengelola serta memanfaatkan SDM demi tercapainya tujuan organisasi Zahari dkk (2022). Karyawan terlibat secara langsung dalam merancang sistem, proses, serta tujuan yang hendak dicapai, namun mereka tetap memiliki kebutuhan yang sama, seperti kebutuhan pangan, interaksi sosial, kebutuhan akan kebersamaan, kerja sama, dan pemenuhan kebutuhan pekerjaan Hani (2008). Sasaran utama dari pengelolaan SDM ini adalah memastikan pemanfaatan tenaga kerja secara optimal sehingga

mereka merasa nyaman dan puas dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja serta produktivitas perusahaan (Sutrisno 2017). Bagian atau unit yang mengelola sumber daya manusia tersebut yaitu Departemen Sumber Daya Manusia yaitu HRD (*Human Resource Departemen*) Haryoto dkk (2023).

Hasibuan (2007) mengatakan bahwa pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Rekrutmen karyawan merupakan tahap awal yang menunjukkan sejauh mana keberhasilan perusahaan dalam menggapai targetnya. Apabila tenaga kerja yang direkrut memiliki kompetensi yang tepat, maka pencapaian tujuan akan lebih mudah terlaksana. Namun sebaliknya, jika karyawan yang diterima tidak sesuai dengan standar yang dibutuhkan, maka perusahaan akan menghadapi hambatan dalam mencapai sasaran tersebut. Oleh karena itu, proses seleksi calon tenaga kerja harus dilaksanakan secara tepat, agar individu yang direkrut sesuai dengan kebutuhan serta tanggung jawab yang akan dipercayakan. Pengelolaan tenaga kerja harus mengacu pada fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk memastikan pekerjaan dapat terselesaikan dengan optimal Ginting (2005). Perekrutan merupakan bagian dari tahapan pengadaan tenaga kerja yang mencakup aktivitas menjaring, menemukan, menarik, dan menetapkan sejumlah individu dari dalam atau luar perusahaan sebagai kandidat yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi Sadili (2006).

Tenaga kerja perawatan di perusahaan perkebunan sangat penting, karena tenaga kerja rawatlah yang melakukan pekerjaan perawatan di kebun sehingga tanaman tumbuh dengan baik dan menghasilkan Lubis (1992). Pekerja di bagian perawatan melaksanakan beragam tugas seperti pemberian pupuk, membersihkan jalur dalam kebun untuk akses angkong, serta melakukan penyemprotan pestisida dan bahan kimia pada tanaman kelapa sawit.

Kendala yang sering muncul dalam rekrutmen tenaga kerja adalah perbedaan tingkat validitas akibat metode yang digunakan sangat bervariasi, selanjutnya kendala biaya yang dihadapi perusahaan disebabkan oleh faktor-faktor yang memerlukan pengeluaran tinggi Dharma (2021). Untuk mengatasi kendala dalam perekrutan diperlukan kebijakan yang tegas serta strategi perekrutan yang efisien. perusahaan harus mampu menentukan metode rekrutmen yang sah, dapat dipercaya, dan sesuai kebutuhan, serta mengelola anggaran secara optimal meskipun dengan batasan biaya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan cara mengumpulkan data, mengolah data, dan menganalisis data agar dapat diperoleh sebuah gambaran yang cukup jelas mengenai masalah yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di PT Agro Nusa Abadi Morowali Utara, Sulawesi Tengah. Metode penentuan sampel dengan *purposive sampling*, dengan mewawancarai pihak kepala personalia, asisten, mandor, dan 30 tenaga kerja perawatan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil yang didapat di PT Agro Nusa Abadi bahwa terdapat beberapa faktor pada proses pengadaan tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit:

Tabel 1 Sistem Pengadaan

| No | Sistem Pengadaan Tenaga Kerja | Sistem Pengadaan Tenaga Kerja di PT Agro Nusa Abadi |
|----|-------------------------------|---|
| 1  | Sistem Merit                  | Diterapkan  |
| 2  | Sistem <i>Spoils</i>          | Tidak diterapkan                                    |

Sumber : Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa PT Agro Nusa Abadi menerapkan satu sistem dari dua sistem pengadaan, yaitu *sistem merit* yang mana perusahaan mencari tenaga kerja dengan mementingkan kemampuan dan pengalaman kerja yang bertujuan untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Tabel 2 Strategi Pengadaan

| No | Strategi Pengadaan Tenaga Kerja  | Strategi Pengadaan PT Agro Nusa Abadi |
|----|----------------------------------|---------------------------------------|
| 1  | Bagaimana Karyawan akan direkrut | Diterapkan                            |
| 2  | Sumber Karyawan                  | Diterapkan                            |
| 3  | Kapan kegiatan perekrutannya     | Diterapkan                            |

Sumber : Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan jika strategi pengadaan sangat dibutuhkan dalam proses pengadaan agar didapatkan tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ada tiga strategi khusus pengadaan tenaga kerja:

#### 1. Bagaimana Karyawan Direkrut

Berdasarkan hasil wawancara dengan Krani HR di perusahaan mengatakan bahwa untuk karyawan yang akan direkrut, asisten akan melihat dan melakukan pemilihan calon karyawan tenaga kerja bagian perawatan yang selaras terhadap keperluan perusahaan. Bisa bekerja sehingga memberikan kontribusi pada perusahaan.

#### 2. Sumber Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Krani HR, calon karyawan yang akan direkrut adalah mitra kerjanya perusahaan yang sudah bekerja beberapa bulan. Mitra kerjanya PT Agro Nusa Abadi adalah mitra kerja yang dibuat oleh perusahaan ini sendiri, yang biasa disebut dengan BHL (Buruh Harian Lepas).

#### 3. Waktu Pelaksanaan Rekrutmen

Berdasarkan hasil wawancara dengan Krani HR mengatakan bahwa pelaksanaan pengadaan tenaga kerja bagian perawatan dilaksanakan ketika ada MPP (*Man Power Planing*) atau jumlah tenaga kerja yang harus tersedia di lapangan yang kosong atau kurang.

Tabel 3 Metode Pengadaan Tenaga Kerja

| No | Metode Pengadaan Tenaga Kerja | Metode Pengadaan Tenaga Kerja di PT Agro Nusa Abadi |
|----|-------------------------------|---|
| 1  | Metode Terbuka                | Tidak Diterapkan                                    |
| 2  | Metode Tertutup               | Diterapkan  |

Sumber : Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 3 diketahui jika PT Agro Nusa Abadi hanya memakai satu metode dari dua metode pengadaan tenaga kerja. Berlandaskan atas hasil wawancara bersama Krani HR mengatakan bahwa metode yang dilaksanakan adalah metode tertutup, yang mana informasi ini hanya diketahui oleh pihak terkait.

Tabel 4 Proses Pengadaan Tenaga Kerja

| No | Proses Pengadaan Tenaga Kerja | Proses Pengadaan Tenaga Kerja di PT Agro Nusa Abadi |
|----|-------------------------------|---|
| 1  | <i>Sourcing Process</i>       | Diterapkan  |
| 2  | <i>Selection Process</i>      | Diterapkan  |
| 3  | <i>User Process</i>           | Diterapkan  |

Sumber : Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4 diketahui jika PT Agro Nusa Abadi menggunakan semua proses pengadaan tenaga kerja. *Sourcing Process* ialah tahapan awal pada pengadaan tenaga kerja yang berfokus pada pencarian serta penarikan kandidat yang potensial. Tujuan perusahaan menerapkan proses ini untuk menyiapkan kandidat berkualitas yang siap bersaing dan memenuhi kebutuhan perusahaan, dan menjaga kesinambungan tenaga kerja dan hubungan dengan lingkungan sekitar.

*Selection Process* adalah proses penyaringan kandidat untuk menentukan siapa yang paling sesuai untuk diterima bekerja. Tujuan perusahaan menerapkan proses ini untuk memastikan hanya kandidat yang kompeten, sehat, dan sesuai budaya kerja yang diterima, dan mengurangi resiko kegagalan rekrutmen dan meningkatkan produktivitas.

*User process* melibatkan unit kerja (Asisten) yang membutuhkan tenaga kerja pada tahapan seleksi serta penempatan tenaga kerja. Tujuan perusahaan menerapkan proses ini untuk menjamin kecocokan antara karyawan dan kebutuhan operasional unit kerja, dan meningkatkan efektivitas penempatan dan kinerja karyawan.

Tabel 5 Prosedur Pengadaan Tenaga Kerja

| NO | Prosedur Pengadaan Tenaga Kerja | Prosedur Pengadaan PT Agro Nusa Abadi |
|----|---------------------------------|---------------------------------------|
| 1  | Wawancara                       | Tidak Diterapkan                      |
| 2  | Pengisian Formulir              | Diterapkan                            |
| 3  | Memeriksa Referensi             | Tidak Diterapkan                      |
| 4  | Test Psikologi                  | Tidak Diterapkan                      |
| 5  | Pemeriksaan Kesehatan           | Diterapkan                            |

Sumber : Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5 diketahui jika perusahaan hanya melakukan dua dari lima prosedur pengadaan tenaga kerja, yaitu pengisian formulir dan pemeriksaan kesehatan.

Tabel 6 Penempatan Tenaga Kerja

| NO | Penempatan Tenaga Kerja   | Penempatan Tenaga Kerja di PT Agro Nusa Abadi |
|----|---|---|
| 1  | Menentukan tenaga kerja manusia yang dibutuhkan                 | Diterapkan                                    |
| 2  | Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengisi jabatan-jabatan | Tidak Diterapkan                              |
| 3  | Mengembangkan kriteria penempatan yang valid                    | Tidak Diterapkan                              |
| 4  | Melakukan pengadaan   | Diterapkan                                    |
| 5  | Menyiapkan daftar pegawai yang berkualitas                      | Tidak Diterapkan                              |
| 6  | Mengadakan seleksi pegawai                                      | Tidak Diterapkan                              |

Sumber : Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 6 dimengerti jika perusahaan hanya menggunakan dua metode penempatan tenaga kerja dari enam metode penempatan tenaga kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Krani HR mengatakan ketika afdeling membutuhkan tenaga kerja maka asisten afdeling akan berkoordinasi dengan Asisten Kepala, apakah ada mitra kerja yang bisa diambil untuk ditempatkan di afdeling tersebut.

Tabel 7 Orientasi dan Induksi

| No | Orientasi dan Induksi                                | Orientasi dan Induksi di PT Agro Nusa Abadi |
|----|--|---|
| 1  | Pengenalan terhadap kegiatan perusahaan              | Diterapkan                                  |
| 2  | Pengenalan para pemimpin dan staff                   | Diterapkan                                  |
| 3  | Pengenalan terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan | Diterapkan                                  |

Sumber : Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 7 mampu diamati jika program orientasi dan induksi di PT Agro Nusa Abadi telah dilaksanakan dengan baik dan mencakup tiga komponen yang sangat penting, yaitu:

1. Pengenalan terhadap kegiatan perusahaan, yang mana perusahaan memberikan pemahaman menyeluruh tentang visi, misi, sejarah, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan, sehingga karyawan memiliki konteks yang jelas mengenai tempat mereka bekerja.
2. Pengenalan para pemimpin dan staf, yang mana perusahaan membantu karyawan baru menjalin hubungan sosial dan professional sejak awal, serta mengenali struktur kepemimpinan dan rekan kerja untuk membangun komunikasi dan kerjasama yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan krani HR mengatakan bahwa orientasi yang dilakukan berupa pengenalan diri pada saat pertama kali masuk kerja yaitu pada saat apel pagi, baik yang bersangkutan maupun atasannya.
3. Pengenalan terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan, yang mana perusahaan

menyediakan pemahaman teknis dan operasional yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas sehari-hari dengan efektif, aman, dan sesuai standar perusahaan. Induksi dilakukan oleh pihak sepi perusahaan yaitu Asisten SHE, untuk menjelaskan bagaimana cara kerja aman.

Tabel 8 Kendala Pengadaan Tenaga Kerja

| No | Kendala Pengadaan Tenaga Kerja       | Kendala Pengadaan Tenaga Kerja di PT. Agro Nusa Abadi |
|----|--------------------------------------|---|
| 1  | Kebijakan-kebijakan Perusahaan       | Tidak menjadi kendala                                 |
| 2  | Persyaratan Jabatan                  | Tidak menjadi kendala                                 |
| 3  | Metode pelaksanaan Penarikan         | Tidak menjadi kendala                                 |
| 4  | Kondisi pasar tenaga kerja           | Menjadi kendala                                       |
| 5  | Solidaritas Perusahaan               | Tidak menjadi kendala                                 |
| 6  | Kondisi-kondisi lingkungan Eksternal | Tidak menjadi kendala                                 |

Sumber : Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa dari enam faktor kendala pengadaan tenaga kerja ada lima faktor yang tidak menjadi kendala dan hanya satu yang menjadi kendala.

Perusahaan memiliki strategi dalam mengatasi kendala tersebut yaitu dengan memberikan fasilitas yang baik sehingga menarik kembali minat masyarakat untuk bekerja di wilayah perkebunan. PT Agro Nusa Abadi berupaya meningkatkan daya tarik kerja melalui penyediaan berbagai fasilitas, antara lain:

1. Tempat Tinggal, dimana perusahaan menyediakan akomodasi yang layak dan nyaman seperti mess bagi pekerja terutama bagi yang berasal dari luar daerah, dan tempat tinggal seperti rumah dinas yang aman dan bersih untuk memberikan rasa nyaman.
2. Tempat Ibadah, dimana perusahaan menyediakan tempat ibadah seperti masjid, mushola, dan gereja agar karyawan tetap dapat menjalankan ibadah dengan mudah tanpa meninggalkan lokasi kerja.
3. Fasilitas Olahraga, dimana perusahaan menyediakan lapangan atau ruang olahraga (seperti bola voli, sepak bola, atau tenis meja) untuk menunjang kesehatan fisik serta mempererat hubungan sosial antar pekerja.
4. Fasilitas Pendidikan, dimana perusahaan menyediakan atau memfasilitasi sekolah bagi anak-anak karyawan, baik melalui sekolah internal maupun kerja sama dengan sekolah terdekat.
5. Fasilitas Transportasi, PT Agro Nusa Abadi menyediakan bus sekolah bagi anak-anak karyawan untuk memudahkan mereka pergi dan pulang sekolah dengan aman dan tepat waktu, dan transportasi antar jemput karyawan untuk menjangkau lokasi kerja yang jauh dan terpencil.
6. Fasilitas kesehatan, dimana perusahaan menyediakan polibun (poliklinik kebun) yang dapat diakses oleh seluruh karyawan untuk pemeriksaan dan pengobatan dasar.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem manajemen pengadaan tenaga kerja di PT Agro Nusa Abadi menggunakan *Sistem Merit* dengan metode tertutup, dimana perusahaan mencari tenaga kerja dengan mementingkan pengalaman, dan kemampuan kerja sebagai dasar dalam merekrut tenaga kerja bagian perawatan.
2. Kendala dalam pengadaan tenaga kerja bagian perawatan di PT Agro Nusa Abadi adalah kondisi pasar tenaga kerja. Ketertarikan masyarakat untuk berkarir di sektor perkebunan cukup rendah karena menganggap bahwa pekerjaan di bidang ini berat, tidak bergengsi, dan terpencil dari fasilitas perkotaan. Kompetisi dengan industri pertambangan yang memberikan gaji lebih besar juga menjadi tantangan tersendiri.
3. PT Agro Nusa Abadi memiliki cara atau strategi dalam mengatasi kendala dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang baik seperti tempat tinggal, tempat ibadah, sarana olahraga, fasilitas sekolah, transportasi dan juga kesehatan sehingga dapat menarik kembali minat masyarakat untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I. Srikalimah, Kusumawati (ed.); 1st ed.). Insania.
- Ginting. (2005). *Pengelolaan Tenaga Kerja Panen dan Sistem Pengangkutan Tandan Buah Segar Kelapa Sawit (Elaeis Guineensi Jacq) di PT Agro Wiyana Jambi*.
- Hani, H. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Haryoto, Cecep, Yusuf, M, Hasanah, Husainah, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Mardian (ed.); 1st ed.).
- Hutahaeen, W. S. (2018). *Dasar Manajemen* (N. Pangesti (ed.); 1st ed.). Ahlimedia Press.
- Hasibuan, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). PT Bumi Aksara.
- Lubis. (1992). *Kelapa Sawit (Elaeis Guineensi Jacq) di Indonesia*.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.).
- Zahari, M., Sujatmiko, W., Kembauw, E., Tabun, M. A., Ihwanudin, N., Noekent, V., Hariyati, Muftiasa, A., Sushardi, & Nuryati. (2022). *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modren)* (A. Barizki (ed.); Pertama). SEVAL.