

Analisis *Turnover* Tenaga Pemanen Di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Bumitama Gunajaya Agro, Region Pundu, Kalimantan Tengah

Elfani Yolanda Nauli Simanjuntak*, Tri Endar Suswatiningsih, Resna Trimerani

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

*Email Korespondensi: elfaniyolanda@gmail.com

ABSTRAK

Turnover adalah proses keluar atau berpindahnya tenaga kerja baik secara sukarela maupun terpaksa dan disertai pemberian imbalan pada suatu perusahaan. *Turnover* yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya serta motivasi pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab terjadinya *turnover*, menghitung tingkat *turnover* dan mengkaji strategi yang digunakan perusahaan untuk mengurangi tingkat *turnover* tenaga pemanen di perkebunan kelapa sawit PT. Bumitama Gunajaya Agro, Region Pundu, Kalimantan Tengah. Sampel dalam penelitian sebanyak 30 orang tenaga pemanen dan 5 orang *ex* tenaga pemanen. Pengambilan sampel dengan metode *probability sampling* menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penyebab *turnover* pemanen dan *turnover intention* dalam perusahaan meliputi pendapatan yang rendah, beban kerja yang berat dan jauh dari keluarga, tingkat *turnover* pemanen tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 44.40% dan mengalami penurunan yang signifikan di tahun 2022 sebesar 0.46%, strategi yang digunakan untuk mengurangi *turnover* pemanen antara lain transparansi pendapatan janjang panen, memperkerjakan istri pemanen, pembuatan design seksi panen yang memperhitungkan pendapatan pemanen, fasilitas umum, kegiatan sosial dan pemberian reward.

Kata Kunci: Perkebunan Kelapa Sawit, Tenaga Pemanen, *Turnover*

PENDAHULUAN

Turnover merupakan tingkat dimana tenaga kerja berhenti dan meninggalkan perusahaan yang dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota. Robbins (2006) menjelaskan bahwa *Turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) atau *quit* yang artinya keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela yang ditimbulkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, secara tidak sukarela (*involuntary turnover*) atau pemecatan mendeskripsikan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja serta bersifat tidak nyaman bagi karyawan yang mengalaminya. *Turnover Intention* merupakan niat awal terjadinya *turnover* tenaga kerja di dalam perusahaan. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingginya *turnover* dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan (Nahusoma, 2004).

Hal ini dapat dilihat dari tingkat *turnover* yang tinggi dari perusahaan kelapa sawit tersebut khususnya PT. BGA. Masalah *turnover* tenaga pemanen di PT. BGA pada tahun

2020 disebabkan kurangnya kebutuhan mendasar seperti upah, listrik, air dan perumahan yang dapat membuat tenaga kerja betah dan nyaman. Selain itu, ada pula kendala yang dihadapi yaitu dominan tenaga pemanen adalah pekerja yang sudah tidak mampu di pokok tinggi sehingga perubahan penggunaan alat dari egrek ke dodos menjadi ekstra dan hal tersebut perlu dilakukan simulasi rutin sampai skill tenaga pemanen mumpuni. Penyebab *turnover* tenaga pemanen di PT. BGA lebih dikarenakan oleh pengembangan atau peningkatan karir, penghasilan yang lebih tinggi, alasan pribadi, tanggung jawab terhadap keluarga, pola kepemimpinan dan kebijaksanaan perusahaan. Merujuk pada hal tersebut, secara tidak langsung berdampak pada kinerja dan produktivitas perusahaan.

Pemeliharaan tenaga kerja merupakan usaha untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap pekerja agar mereka tetap loyal dan berkerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Sugijono, 2015). Pada PT. BGA pemeliharaan tenaga kerja meliputi kunjungan ke rumah-rumah pekerja, jumat bersih, sarasehan dua arah dan kegiatan olahraga bersama. Dengan adanya pemeliharaan tenaga kerja memberikan kesempatan bagi pimpinan dan pekerja untuk sama-sama meninjau perilaku tenaga kerja yang berkaitan dengan pekerjaan karena pada umumnya setiap orang membutuhkan dan menginginkan umpan balik tentang kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Metode dasar penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Metode penentuan lokasi penelitian dilakukan dengan *purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Penelitian ini dilaksanakan di Katari Agro Estate (KAGE) pada bulan Oktober-November 2022, Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 30 orang tenaga pemanen dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*, teknik pengambilan sampel ini menentukan sampel berdasarkan kelompok wilayah atau domisili dari anggota populasi penelitian dan sampel 5 orang ex pemanen menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan yang paling sesuai serta dianggap dapat mewakili suatu populasi. Metode pengambilan data dilakukan yaitu kuesioner, wawancara dan observasi. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan yaitu kualitatif, penelitian yang memfokuskan pada paparan kalimat sehingga lebih mampu memahami kondisi manusia yang kompleks atau dipengaruhi oleh banyak fakta yang tidak cukup apabila hanya diukur dengan menggunakan skala saja dan analisis tren, metode analisis data yang digunakan untuk mengidentifikasi pola dan kecenderungan dalam data seiring waktu, memperkirakan arah masa depan dan memberikan informasi yang berguna bagi manajemen dalam mengambil keputusan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Faktor Internal Pemanen

Usia adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi profesionalisme dan produktivitas pemanen. Faktor usia sangat erat kaitannya dengan aktivitas pemanen dalam bekerja dalam hal ini mempengaruhi kondisi fisik dan kemampuan berfikir. Pemanen yang memiliki usia produktif, cenderung memiliki fisik yang kuat sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Tabel 1. Distribusi Usia Pemanen

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 - 30	8	27
31 - 40	12	40
41 - 50	9	30
> 50	1	3
Total	30	100

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel dibawah persentase paling tinggi yaitu 40% berusia antara 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia ini adalah usia produktif bagi para pemanen, dimana mereka memiliki kemampuan dan energi yang memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pemanen pada usia ini juga memiliki motivasi yang tinggi dan mampu bekerja keras untuk mencapai tujuannya. Namun, meskipun usia 31-40 memiliki banyak kelebihan, faktor usia ini juga memiliki beberapa kekurangan. Beberapa pemanen pada usia ini mungkin sudah mulai merasa lelah dan kurang produktif. Oleh karena itu perlu diperhatikan bagaimana cara mengatasi hal tersebut agar pemanen tetap bekerja dengan efisien dan memiliki motivasi tinggi.

Pendidikan

Pendidikan memegang peran penting dalam mempengaruhi *turnover* pemanen, yaitu tingkat keluar masuknya pekerja dalam suatu perusahaan. Tingkat pendidikan memiliki tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya yang terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya dalam membentuk manusia.

Tabel 2. Distribusi Pendidikan Terakhir Pemanen

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	7	23
SMP	8	27
SMA	15	50
Total	30	100

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel dibawah persentase tertinggi yaitu 50% dengan tingkat pendidikan SMA. Individu dengan tingkat pendidikan yang tinggi cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih baik, seperti kemampuan *problem solving*, komunikasi dan pembelajaran. Ini dapat membantu mereka untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik sehingga mengurangi tingkat *turnover*. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga cenderung lebih tertarik dan termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan karier mereka sehingga membuatnya lebih stabil dalam perusahaan dan kurang tertarik untuk mencari pekerjaan baru.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan lama seseorang bekerja dalam suatu perusahaan dan pengalaman yang didapatkan dalam bidang pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja.

Tabel 3. Distribusi Pengalaman Kerja Pemanen

Pengalaman Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1	2	7
1 – 5	11	37
6 – 10	6	20
11 – 15	10	33
> 15	1	3
Total	30	100

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil penelitian terdapat persentase tertinggi yaitu 37% dengan pengalaman kerja berkisar 1-5 tahun. Pengalaman kerja 1-5 tahun sering kali menjadi masa transisi bagi pemanen. Pada tahap ini, pemanen masih beradaptasi dengan lingkungan kerja dan budaya perusahaan. Pemanen juga masih dalam proses membangun keterampilan dan kompetensi mereka dalam bekerja. Pemanen dengan pengalaman kerja ini cenderung memiliki tingkat energi dan motivasi yang tinggi dan lebih terbuka untuk belajar dan mencoba hal baru. Oleh karena itu, perusahaan harus memfokuskan pada pengembangan dan pembinaan pemanen untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi tingkat *turnover*. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan program pengembangan karir

Daerah Asal

Tenaga kerja panen yang berasal dari berbagai daerah dapat memiliki berbagai dampak diantaranya dampak positif yaitu meningkatkan keragaman budaya dan perspektif di tempat kerja, meningkatkan peluang untuk menemukan tenaga kerja dengan keterampilan yang lebih baik atau pengalaman kerja yang lebih luas dan mengurangi resiko kekurangan tenaga kerja lokal. Selain dampak positif, terdapat juga dampak negatif yaitu memiliki potensi untuk meningkatkan *turnover* pemanen karena beberapa tenaga kerja tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru atau jauh dari keluarga.

Tabel 4. Distribusi Daerah Asal Pemanen

Asal Daerah	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tasikmalaya	2	7
NTT	6	20
Lombok	4	13
Kupang	2	7
Kebumen	2	7
Lumajang	2	7

Asal Daerah	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Wonosobo	3	10
Purwokerto	1	3
Temanggung	2	7
Banyumas	3	10
Tanjung	2	7
Cilacap	1	3
Total	30	100

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Terdapat persentase tertinggi yaitu 20% dari Nusa Tenggara Timur (NTT). Pemanen terkadang mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, seperti cuaca yang berbeda dan jarak yang jauh dari keluarga. Hal ini membuat mereka merasa tidak nyaman dan memutuskan untuk kembali ke daerah asalnya. Namun, sebagian besar pemanen juga menyatakan bahwa faktor upah yang diterima dan kondisi kerja yang baik sangat penting dalam mempertahankan pemanen di daerah tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor ini dan memberikan fasilitas serta layanan yang dibutuhkan pemanen untuk meminimalkan tingkat *turnover*.

B. Faktor-Faktor Eksternal Pemanen Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh seorang pemanen dalam bentuk uang atau barang yang berguna bagi pemanen sebagai ganti atas jasa yang telah diberikan perusahaan. Kompensasi harus diberikan secara adil dan proposional agar pemanen merasa puas dan tidak merasa dirugikan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terdiri dari premi dan jamsostek.

Tabel 5. Distribusi Perolehan Premi Pemanen

Premi Panen (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
- 2.000.000	12	40
1.000.000 2.100.000 - 3.000.000	15	50
> 3.000.000	3	10
Total	30	100

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terdiri dari premi dan jamsostek. Pada premi panen persentase tertinggi yaitu kategori Rp. 2.100.000 – Rp. 3.000.000 sebesar 50% dengan total pemanen 15 orang. Pemberian premi panen didasarkan pada pemanen yang melebihi basis atau memiliki prestasi diatas rata-rata serta pemanen yang disiplin dan selalu tepat waktu dalam melakukan pekerjaan. Tujuan dari pemberian premi ini adalah untuk

meningkatkan produktivitas serta kinerja pemanen dan membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan.

Jamsostek merupakan tambahan gaji yang diterima oleh pemanen untuk memenuhi kebutuhan kesehatan dan perlindungan sosial. Jamsostek adalah program asuransi sosial yang diterima oleh pemanen dan dibiayai oleh perusahaan. Tujuannya untuk membantu pemanen memenuhi biaya kesehatan dan perlindungan sosial yang diperlukan selama masa pensiun atau setelah mengalami cacat atau sakit.

Insentif

Insentif merupakan bentuk dorongan atau motivasi yang diberikan kepada individu untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Insentif dapat berupa uang, barang atau pengakuan sebagai imbalan atas prestasi atau kontribusi yang dicapai.

Tabel 6. Distribusi Insentif Pemanen

Mampu Meraih Insentif Sesuai Dengan Target	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Ya	12	40
Tidak	18	60
Total	30	100

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Terdapat 12 orang pemanen atau sebesar 40% yang merasa mampu meraih insentif sesuai dengan target dan sisanya berjumlah 18 orang pemanen atau sebesar 60% merasa tidak mampu meraih insentif sesuai dengan target. Pemanen yang merasa tidak mampu meraih insentif terjadi karena buah yang jarang atau tidak tentu pada pokok, ini dapat membuat pemanen merasa tidak terdorong untuk bersemangat dalam bekerja. Hal ini dikarenakan pemanen berharap menerima insentif sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras mereka dan sebagai sumber pendapatan tambahan. Namun, jika produksi buah rendah pemanen mungkin tidak memenuhi target produksi yang ditentukan sehingga tidak memenuhi syarat untuk menerima insentif. Bentuk insentif yang membuat pemanen merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja yaitu uang, penghargaan dan promosi.

Tunjangan

Tunjangan Hari Raya merupakan tambahan gaji atau insentif yang diterima pemanen pada saat perayaan hari besar. Tujuannya adalah untuk membantu memenuhi kebutuhan pemanen selama periode perayaan dan untuk menunjukkan apresiasi serta dukungan dari perusahaan kepada pemanen. Tunjangan Hari Raya rutin diberikan oleh perusahaan setiap tahun. Untuk pemanen, tunjangan hari raya rutin dapat membantu memenuhi biaya tambahan seperti pakaian baru, makanan dan hiburan yang seringkali terkait dengan perayaan hari besar. Hal ini juga membantu meningkatkan loyalitas pemanen serta membantu mempertahankan hubungan yang baik antar perusahaan dan pemanen.

Bonus

Bonus merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pemanen yang telah mencapai target atau kinerja tertentu. Tujuan dari pemberian bonus adalah untuk memberikan motivasi dan apresiasi agar terus bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 7. Distribusi Bonus Pemanen

Bonus Pemanen	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Ada	11	37
Tidak Ada	19	63
Total	30	100

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas persentase tertinggi yaitu 63% atau sebanyak 19 orang pemanen tidak mendapat bonus. Hal ini dikarenakan perusahaan menetapkan syarat-syarat tertentu. Syarat tersebut meliputi pemanen yang bekerja di perusahaan lebih dari 10 tahun, memiliki tingkat kehadiran yang baik dan mencapai atau melebihi basis yang ditetapkan perusahaan. Pemanen yang memenuhi syarat-syarat ini akan menerima bonus sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka dalam jangka panjang.

Tabel 8. Distribusi Nominal Bonus Yang Diterima Pemanen Pada Tahun 2022

Nominal Bonus (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.000.000 - 1.500.000	7	67
1.600.000 - 2.000.000	0	0
2.100.000 - 3.000.000	4	36
Total	11	100

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Terdapat persentase tertinggi pada kategori Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000 sebesar 67% dengan total pemanen 7 orang. Nominal bonus yang diberikan perusahaan berbeda-beda tergantung pada pencapaian basis atau target yang telah ditetapkan perusahaan. Pencapaian basis meliputi produktivitas, kualitas kerja, kehadiran serta ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Dengan menetapkan pencapaian basis sebagai acuan untuk memberikan bonus, perusahaan dapat memastikan keadilan dalam pembagian bonus. Hal ini karena pemanen yang mampu mencapai target akan mendapat bonus yang lebih besar sementara pemanen yang tidak mampu mencapai target hanya mendapat bonus yang sesuai dengan pencapaian yang telah dilakukan.

Gaji

Gaji merupakan uang yang diterima oleh seorang pemanen sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang diberikan. Gaji diterima perbulan dan bervariasi tergantung pada tingkat kompetensi dan produktivitas pekerja.

Tabel 9. Distribusi Gaji Pemanen

Gaji Pemanen (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
3.000.000	4	13
3.140.000	17	57
3.200.000	9	3
Total	30	100

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pemanen yang menerima gaji paling banyak adalah pemanen yang menerima nominal Rp 3.140.000 dengan jumlah sebanyak 17 orang atau sebesar 57% dari total pemanen. Perbedaan gaji pada pemanen disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Produktivitas: Pemanen yang rajin dan produktif cenderung memanen lebih banyak dalam waktu yang sama sehingga mereka dapat menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi. Begitu juga dengan pemanen yang mampu mencapai target basis yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kehadiran: Pemanen yang hadir secara konsisten dan tidak sering absen cenderung lebih dihargai oleh perusahaan. Hal ini berdampak pada gaji yang mereka terima, di mana kehadiran yang buruk dapat mengurangi gaji pemanen.
3. Keterampilan: Pemanen yang memiliki keterampilan dan pengalaman lebih banyak dalam melakukan pekerjaan akan lebih produktif dan selalu mencapai basis. Hal ini dapat mempengaruhi gaji yang diterima.

Tabel 10. Distribusi Proses Penggajian

Proses Penggajian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Mengalami Keterlambatan		
Ya	8	27
Tidak	22	73
Total	30	100

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Keterlambatan dalam penggajian dapat mempengaruhi moral dan motivasi pemanen, menimbulkan kekecewaan serta rasa tidak puas, bahkan menyebabkan pemanen mencari pekerjaan lain. Terdapat 8 orang pemanen dengan persentase 27% mengalami keterlambatan saat proses penggajian.

Penyebab utama keterlambatan dalam penggajian bervariasi, mulai dari kesalahan administrasi, masalah keuangan atau keterlambatan dalam melaporkan jam kerja. Namun, hal ini dapat dihindari dengan memastikan sistem administrasi dan keuangan yang efisien serta tepat waktu dan menjaga komunikasi yang baik dengan pemanen untuk memastikan bahwa mereka memahami jadwal pemberian gaji dan apa yang harus dilakukan jika ada masalah.

Tabel 11. Distribusi Gaji Sebanding Dengan Pekerjaan

Gaji Yang Diberikan Perusahaan Cukup dan Sebanding Dengan Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Ya	16	53
Tidak	14	47
Total	30	100

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Terdapat persentase tertinggi 53% atau sebanyak 16 orang pemanen yang menjawab gaji yang diberikan perusahaan cukup dan sebanding dengan pekerjaan. Pemanen akan membandingkan gaji yang diberikan oleh perusahaan dengan gaji yang ditawarkan oleh perusahaan lain di sekitar mereka. Gaji yang cukup dan sebanding dengan pekerjaan juga harus dapat memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pendidikan dan kesehatan. Jika gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar tersebut dan gaji yang ditawarkan oleh perusahaan diatas rata-rata pasar, maka pemanen akan merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan sebanding dengan pekerjaan mereka.

Fasilitas Kerja dan Sosial

Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pemanen adalah hal penting yang perlu diperhatikan agar pemanen dapat bekerja dengan nyaman dan memiliki kualitas hidup yang baik. Bentuk fasilitas yang diberikan perusahaan meliputi tempat tinggal, sarana ibadah, fasilitas umum, fasilitas anak-anak pemanen, kegiatan sosial, klinik dan alat panen. Fasilitas yang diberikan juga membantu meringankan pekerjaan pemanen sehari-hari serta masih layak dan terawat dengan baik.

C. Faktor Penyebab Terjadinya *Turnover Ex Pemanen* dan *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan kecenderungan atau niat tenaga kerja untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri.

Tabel 12. Distribusi *Turnover Intention* Pemanen

Alasan Ingin Keluar Dari PT. BGA	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pendapatan Rendah	5	16
Beban Kerja	2	7
Jauh Dari Keluarga	2	7
Tidak Memiliki Keinginan Keluar	21	70
Total	30	100

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Faktor penyebab terjadinya *turnover* merupakan suatu istilah yang mengacu pada tingkat perubahan atau rotasi pekerja dalam suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan berapa banyak pemanen yang meninggalkan perusahaan dalam periode waktu tertentu dan digantikan oleh pekerja baru.

Tabel 13. Distribusi Faktor Terjadinya *Turnover Ex Pemanen*

Alasan Ex Pemanen Keluar Dari PT. BGA	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pendapatan Rendah	2	40
Beban Kerja	2	40
Jauh Dari Keluarga	1	20
Total	5	100

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Pendapatan yang rendah adalah faktor utama yang menyebabkan munculnya potensi *turnover* pemanen dan *turnover ex* pemanen dalam perusahaan kelapa sawit. Banyak pemanen maupun *ex* pemanen tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan lain yang memberikan gaji yang lebih tinggi. Beberapa hal berikut ini menjadi penyebab pendapatan pemanen yang rendah:

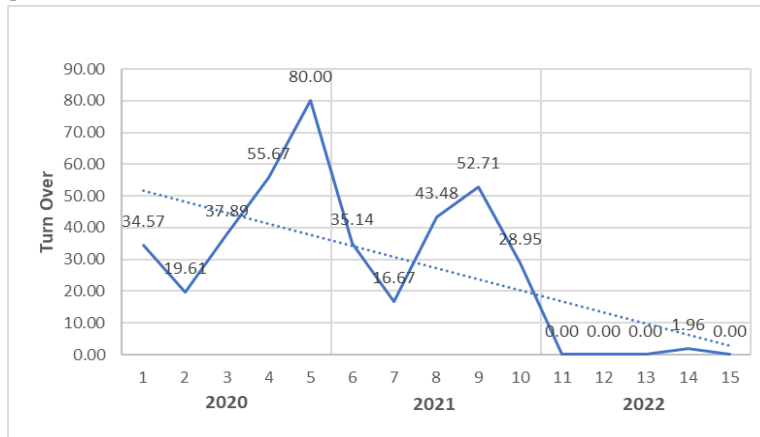
1. Output pemanen kecil dapat disebabkan oleh design seksi panen yang tidak memperhitungkan pendapatan pemanen. Dalam hal ini, design seksi panen memprioritaskan efisiensi waktu dan biaya tetapi tidak mempertimbangkan pendapatan pemanen sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pemanen.
2. Jarang terdapat buah pada pokok menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya pendapatan karena membuat pemanen kesulitan untuk mencapai basis. Untuk memperbaiki situasi ini, perusahaan perlu bertanggung jawab memastikan bahwa pokok kelapa sawit ditanam dan dikembangkan dengan baik sehingga menghasilkan buah secara konsisten.
3. Pemanen hanya mendapatkan penghasilan dari buah bisa disebabkan oleh perawatan ancak seperti pruning tidak melibatkan pemanen dan tidak diperkerjakannya istri pemanen sehingga pemanen tidak memiliki akses ke sumber pendapatan tambahan dalam proses ini.

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pemanen dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang berat dan kurangnya dukungan dari perusahaan dapat menyebabkan pemanen merasa tidak dihargai dan tidak termotivasi untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut. Hal ini dapat meningkatkan *turnover* yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas dan keuntungan perusahaan. Berikut ini menjadi penyebab beratnya beban kerja:

1. Pokok kelapa sawit yang terlalu tinggi dapat membuat pemanen kesulitan untuk mencapai basis dan memanennya dengan efisien. Pada Katari Agro Estate tahun tanam berkisar dari tahun 2003 hingga tahun 2013 yang tergolong tanaman menghasilkan. Hal ini menyebabkan pemanen harus bekerja lebih keras dan lebih lama untuk memanen buah yang pada akhirnya dapat memperburuk kondisi fisik mereka.
2. Jauh dari keluarga merupakan salah satu faktor penyebab *turnover*. Pemanen sering kali harus bekerja di lokasi yang jauh dari keluarga terutama jika mereka bekerja dalam perusahaan yang memerlukan pemindahan lokasi kerja secara periodik. Hal ini dapat menyebabkan rasa keterasingan dari keluarga dan lingkungan sosial yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pemanen. Jika pemanen merasa kesulitan

untuk menjaga hubungan dengan keluarga pada akhirnya menyebabkan tingkat stres yang tinggi serta merusak keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pemanen.

D. Data Tingkat *Turnover* di KAGE



Gambar 1. Distribusi Data Tingkat *Turnover* 2020, 2021 dan 2022

Tabel 14. Distribusi Data Tingkat *Turnover* 2020, 2021 dan 2022

Tahun	Divisi	Jumlah Karyawan		Pengurangan	
		Awal Tahun	Bulan BI	S/D BI	Turn Over (%)
2020	1	42	39	14	34.57
	2	57	45	10	19.61
	3	54	41	18	37.89
	4	54	43	27	55.67
	5	42	38	32	80.00
Total		249	206	101	44.40
2021	1	39	35	13	35.14
	2	47	1	4	16.67
	3	43	49	20	43.48
	4	44	85	34	52.71
	5	39	37	11	28.95
Total		212	207	82	39.14
2022	1	41	38	-	-
	2	3	51	-	-
	3	53	47	-	-
	4	74	28	1	1.96
	5	47	54	-	-
Total		218	218	1	0.46

Sumber: Analisis Data Sekunder (2020, 2021, 2022)

Profesi pemanen sebelumnya bukan petani sawit atau tidak ada pengalaman bekerja di perusahaan kelapa sawit menyebabkan kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja baru termasuk kurangnya keahlian atau pengetahuan tentang pemanenan kelapa sawit. Hal ini berakibat pada kualitas panen menjadi buruk, buah tidak dipanen pada waktu yang tepat dan kerusakan pada pokok kelapa sawit.

Tidak adanya signal dilokasi kerja dapat mempengaruhi komunikasi dan koordinasi antar pemanen. Pemanenan memerlukan mobilitas yang tinggi di mana pemanen harus bergerak dari satu lokasi ke lokasi yang lain, tim kerja panen harus saling bekerja sama untuk memastikan produksi yang efisien dan optimal. Dalam situasi signal tidak tersedia koordinasi antar pekerja dapat menjadi lebih sulit sehingga mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja.

Pemanen dominan berstatus lajang sehingga mudah terjadi turnover. Hal ini dikarenakan pemanen yang masih lajang memiliki kebebasan untuk berpindah kerja dan mencari pekerjaan yang lebih baik tanpa mempertimbangkan tanggung jawab keluarga. Selain itu, pemanen juga merasa kurang puas dengan kondisi kerja di perusahaan seperti jam kerja yang panjang, beban kerja yang berat dan upah yang rendah

Pokok kelapa sawit tinggi membuat beban kerja pemanen semakin berat dan membutuhkan tenaga lebih besar karena pemanen kesulitan saat proses pemanenan buah serta tingginya resiko kecelakaan kerja dapat meningkat dan mempengaruhi produktivitas pemanen.

Pada bulan april 2021 divisi 2 dan divisi 4 digabung kongsi kerja panennya sebagai uji coba untuk pemberlakuan panen sistem rayon. Hal tersebut tidak efektif dan kualitas ancak panen menjadi buruk dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab pemanen dalam mengelola lahan secara efektif yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan antara lain pelepah sengkleh dan brondolan yang tidak dikutip. Selain itu, mobilisasi pemanen yang terlalu jauh juga menyebabkan kurang efektifnya panen sistem rayon ini. Sehingga, pada bulan juli 2022 divisi 2 dan 4 dipisah lagi kongsi kerjanya.

Penurunan *turnover* yang terjadi pada beberapa divisi disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya:

1. *Tersedianya* wifi, dengan adanya akses internet pemanen dapat terhubung dengan keluarga dan rekan kerja mereka yang berada jauh dari tempat kerja. Hal ini dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas pemanen karena komunikasi serta koordinasi dapat dilakukan secara optimal.
2. *Reward* Pemanen, dengan adanya *reward* pemanen dapat memperhatikan detail pekerjaan mereka, meningkatkan efisiensi dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik.
3. Premi Disesuaikan, pemberian premi yang disesuaikan dengan kinerja pemanen dapat menjadi motivasi tambahan bagi pemanen untuk bekerja lebih produktif.
4. Beasiswa Anak Pemanen, hal ini dapat meningkatkan loyalitas pemanen terhadap perusahaan karena pemanen merasa perusahaan peduli dengan kesejahteraan keluarga mereka.
5. Sarasehan, melalui sarasehan perusahaan dapat mengumpulkan masukan dan harapan pemanen terkait lingkungan kerja, gaji dan fasilitas lain yang diperlukan.
6. Kredit Kendaraan Bermotor, kredit kendaraan bermotor tanpa DP dan bunga ini dapat membantu pemanen untuk memiliki kendaraan pribadi yang dapat meningkatkan mobilitas dan efisiensi mereka dalam bekerja.

E. Strategi Mengurangi Tingkat *Turnover*

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya merupakan output kegiatan operasional mencakup sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan lalu dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Berikut merupakan strategi-strategi yang digunakan perusahaan untuk mengurangi tingkat *turnover* pemanen serta menjaga kepuasan tenaga kerja agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berkelanjutan.

1. Transparansi Pendapatan Janjang Panen

Transparansi pendapatan membantu memastikan bahwa pemanen diperlakukan dengan adil dan mendapatkan penghasilan yang pantas untuk kerja keras mereka. Dengan mengetahui berapa banyak janjang yang mereka panen, pemanen dapat membandingkan pendapatan mereka dengan standar perusahaan dan menilai apakah pendapatan mereka sesuai atau tidak. Transparansi mengenai pendapatan juga dapat membantu mengidentifikasi ketidakadilan yang mungkin terjadi di perusahaan dan membantu memperbaiki keadaan tersebut.

2. Memperkerjakan Istri Pemanen

Memprioritaskan istri pemanen untuk dipekerjakan merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat *turnover* pemanen. Hal ini membantu memperkuat hubungan antara pemanen dan perusahaan, membuat pemanen lebih terasa terikat dan meminimalkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Kemungkinan besar pemanen akan merasa lebih memiliki komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan apabila istrinya juga bekerja disana.

3. Pembuatan Design Seksi Panen Yang Memperhitungkan Pendapatan Pemanen

Design seksi panen yang memperhitungkan pendapatan pemanen dapat membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kesejahteraan pekerja. Hal ini dapat dicapai dengan memperhatikan jumlah pemanen, waktu dan metode panen, penggunaan alat yang sesuai serta beban kerja yang sesuai. Design seksi panen yang baik dapat membantu meningkatkan pendapatan pemanen dan memperbaiki kualitas panen.

4. Fasilitas Umum

Sarana Olahraga dan Unit Pelayanan Sembako (UPS), sangat penting bagi pemanen karena dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan pemanen. Fasilitas umum juga dapat membantu meningkatkan citra perusahaan dan menarik calon pemanen baru yang berkualitas serta mempertahankan pemanen yang sudah ada agar tidak pindah ke perusahaan lain. Dengan memberikan fasilitas umum yang memadai, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi pemanen sehingga dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

5. Fasilitas Untuk Anak-Anak Pemanen

Transportasi Sekolah, dengan tersedianya transportasi sekolah yang gratis dan aman pemanen tidak perlu khawatir tentang keselamatan anak mereka selama bekerja. Tempat Penitipan Anak (TPA), dapat mengurangi beban kerja para pemanen dalam merawat anak mereka sehingga meningkatkan kualitas hidup dan memberikan waktu tambahan untuk fokus pada pekerjaan mereka. Taman Bermain, dapat membantu mengembangkan kemampuan sosial dan emosional anak-anak serta membuat pemanen merasa puas dan nyaman dengan lingkungannya.

6. Kegiatan Sosial

Sarasehan, melalui sarasehan perusahaan dapat mengumpulkan masukan dan harapan pemanen terkait lingkungan kerja, gaji dan fasilitas lain yang diperlukan. Selain itu, sarasehan juga membantu membangun hubungan baik antara perusahaan dan pemanen, sehingga meminimalisir keinginan pemanen untuk meninggalkan

pekerjaannya. Gotong Royong, dapat mempererat hubungan antar pemanen dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain itu, gotong royong juga memberikan kesempatan bagi pemanen untuk belajar dan berinteraksi dengan rekan kerja lain sehingga meningkatkan keterampilan dan motivasi mereka.

7. Pemberian *Reward*

Sistem *reward* dan apresiasi yang adil dapat memotivasi pemanen untuk bekerja lebih baik dan membuat pemanen merasa dihargai. *Reward* yang diberikan oleh BGA salah satunya memberangkatkan pemanen umroh. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas dan membuat pemanen merasa puas dengan pekerjaannya sehingga mengurangi tingkat *turnover*

KESIMPULAN

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

1. Faktor penyebab *turnover ex* pemanen dan *turnover intention* pemanen dalam perusahaan meliputi pendapatan yang rendah, beban kerja yang berat dan jauh dari keluarga.
2. Tingkat *turnover* pemanen tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 44.40% dan mengalami penurunan yang signifikan di tahun 2022 sebesar 0.46%.
3. Strategi yang digunakan untuk mengurangi *turnover* pemanen antara lain, transparansi pendapatan janjang panen, memperkerjakan istri pemanen, pembuatan master ancak dan perhitungan pendapatan pemanen, fasilitas umum, fasilitas anak-anak pemanen, kegiatan sosial dan pemberian *reward*

DAFTAR PUSTAKA

- Nahusona. (2004). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah (Studi Kasus Pada PT. Bank Papua). Vol 1, No. 2. Universitas Diponegoro.
- Sugijono. (2015). Pemeliharaan Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (*The Employee Maintance in The Human Research Management*). Vol 10, No.27. Teknik Elektro Politeknik Negeri Semarang.
- Robbins, S. P. (2006). Organizational behavior edisi 10. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.