

Strategi Pengadaan Tenaga Kerja Di Perkebunan Kelapa Sawit Di PT Karya Hevea Indonesia Kebun Greahan Kabupaten Deli Serdang

Ikhsan Maulana*, Danang Manumono, Christina Wahyu Ary Dewi

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

Email Korespondensi: ikhsanstars8@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui strategi pengadaan dan hambatan dalam proses pengadaan tenaga kerja. Metode penelitian menggunakan deskriptif kualitatif. Penelitian dilaksanakan di PT. Karya Hevea Indonesia Kebun Greahan Kabupaten Deli Serdang. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian ini bahwa strategi yang digunakan PT. Karya Hevea Indonesia saat melakukan pengadaan dengan metode terbuka sehingga perusahaan mudah mendapatkan banyak calon tenaga kerja dan proses rekrutmen menggunakan sistem merit (keahlian dan pengalaman) tenaga kerja. Hambatan yang terjadi dalam proses pengadaan di perusahaan adalah metode terbuka tetapi karyawan mengetahui pengadaan dari teman dan keluarga.

Kata Kunci: Strategi, Pengadaan, Tenaga Kerja, Perkebunan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar dalam proses pembangunan nasional. Sehingga kualitas sumber daya manusia haruslah selalu di kembangkan dan diarahkan agar mencapai tujuan yang diharapkan. Sumberdaya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan dalam mencari dan mendapatkan sumberdaya manusia yang berkualitas harus melakukan pengadaan jika dilaksanakan dengan benar. Tujuan dari pengadaan tenaga kerja untuk menyediakan sekumpulan tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat, agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan untuk mengkordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan dan untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja yang adil.

Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan merupakan alur dari kegiatan pengadaan tenaga kerja. Metode kegiatan penarikan ada dua metode yaitu, metode terbuka dan metode tertutup, perusahaan mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan seperti perkebunan pada umumnya adalah karyawan. Apabila perusahaan merekrut tenaga kerja dari luar tentunya memerlukan biaya yang lebih besar, seperti transportasi, perumahan dan lain sebagainya. Namun apabila merekrut tenaga kerja lokal tidak memerlukan biaya transportasi dan perumahan.

Suatu perusahaan akan berjalan dengan baik apabila memiliki strategi untuk mencari dan mendapatkan tenaga kerja yang baik. Pengadaan tenaga kerja harus memiliki strategi karena strategi merupakan hal penting dalam proses pengadaan. Strategi pengadaan adalah suatu cara untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai keahlian maka dari itu

perusahaan melakukan sistem pengadaan. Sistem pengadaan yang biasa di gunakan oleh perusahaan adalah sistem pengalaman dan sistem pengetahuan. Hal ini untuk menguatkan perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai oleh perusahaan. Adanya strategi aktivitas rekrutmen, seleksi dan penempatan mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan, karena aktivitas tersebut dapat menunjukkan kemampuan yang ada di perusahaan untuk terus bertahan, dan berkembang di tengah persaingan yang ketat. Seleksi adalah proses memilih karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Adanya kegiatan seleksi untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga mendapatkan calon karyawan yang terbaik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan cara peneliti mengumpulkan data, mengolah data, mengklarifikasi data dan menginterpretasikannya agar dapat diperoleh sebuah gambaran yang cukup jelas mengenai masalah yang diteliti. Metode deskriptif ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan studi kasus yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara sengaja. PT. KHI Kebun Greahan Kabupaten Deli Serdang pada bulan mei. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*, dengan mewawancarai pihak kepala personalia, asisten, mandor serta 40 tenaga kerja panen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang didapat di PT Karya Hevea Indonesia bahwa terdapat beberapa faktor pada proses pengadaan tenaga kerja diperkebunan kelapa sawit :

Tabel 1. Tawaran Bekerja di Perusahaan Lain

No	Tawaran Bekerja di Perusahaan Lain	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Ada	0	0
2	Belum Ada	40	100

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa tenaga kerja panen selama bekerja di PT. KHI belum mendapatkan tawaran dari perusahaan lain untuk bekerja diperusahaan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja tidak memperoleh informasi tawaran bekerja karna terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain : umur yang sudah memasuki masa pensiun dan pekerja yang sudah nyaman bekerja di PT. KHI.

Tabel 2. Pemenuhan Jabatan Di PT. Karya Hevea Indonesia

No	Pemenuhan Jabatan Tenaga Kerja	Pada PT. Karya Hevea Indonesia
1	Kegiatan Perekrutan	Diterapkan
2	Karir	Diterapkan

Pemenuhan jabatan tenaga kerja dapat dilihat bahwa di PT. Karya Hevea Indonesia menggunakan dua jabatan untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai keinginan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan personalia bahwa kegiatan perekrutan tenaga kerja panen dilakukan pada saat tanaman sudah berproduksi untuk mengasah skill dalam memanen, dan diambil dari luar perusahaan disaat perusahaan sedang membutuhkan tenaga kerja untuk mengikuti dan bekerja di PT. KHI. Pengadaan asisten kegiatan perekrutannya dilaksanakan diperusahaan pusat yang terletak di Pekanbaru, Riau. Kegiatan ini dilakukan pada saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja asisten.

Berdasarkan hasil wawancara dengan personalia didapat bahwa karir karyawan yang ada di perusahaan seperti pada jabatan mandor, proses pengadaan tanaga kerja mandor

dapat diisi oleh karyawan biasa yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan serta telah memahami proses cara kerja mandor baik dilapangan maupun diruangan.

Tabel 3. Metode Pengadaan Tenaga Kerja

No	Metode Pengadaan Tenaga Kerja	Pada PT. Karya Hevea Indonesia
1	Metode Terbuka	Diterapkan
2	Metode Tertutup	Tidak Diterapkan

Berdasarkan hasil wawancara yang didapat di PT. Karya Hevea Indonesia, metode yang digunakan oleh perusahaan yaitu menggunakan satu metode dari dua metode yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan asisten perusahaan menggunakan metode terbuka para tenaga kerja baik asisten maupun tenaga kerja panen mengetahui lowongan bekerja di PT. Karya Hevea Indonesia dari surat kabar/sosial media yang disebar luaskan oleh pihak PT. KHI, dengan metode terbuka ini dimana karyawan yang diambil dari luar perusahaan maupun keluarga dan teman dekat yang membuat perusahaan mendapatkan banyak tenaga kerja.

Tabel 4. Sistem Pengadaan Tenaga Kerja

No	Sistem Pengadaan Tenaga Kerja	Pada PT. Karya Hevea Indonesia
1	Sistem Merit	Diterapkan
2	Sistem Spolis	Tidak Diterapkan

Berdasarkan hasil tersebut dapat di ketahui bahwa sistem pengadaan tenaga kerja yang ada di PT. Karya Hevea Indonesia menggunakan sistem merit. Hasil wawancara dengan personalia mengatakan bahwa melakukan rekrutmen menggunakan sistem merit yang dimana perusahaan mencari tenaga kerja yang berpengalaman agar perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualitas yang diinginkan. Perusahaan memiliki kriteria khusus untuk rekrutmen. Berdasarkan hasil wawancara dengan personalia mengatakan bahwa ada kriteria untuk rekrutmen contohnya seperti pemanen, yang dicari oleh perusahaan adalah karyawan yang memiliki keahlian dalam memanen, dan nanti akan di uji oleh mandor panen.

Proses rekrutmen sejauh ini di PT. Karya Hevea Indonesia belum ada kendala dikarenakan perusahaan telah melakukan rekrutmen dengan baik sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Di adakannya rekrutmen pada saat perusahaan sedang membutuhkan tenaga kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan personalia mengatakan bahwa penyebab utama di adakannya proses rekrutmen karena pekerja yang lama telah memasuki usia pensiun ataupun sudah pensiun.

Tabel 5. Langkah langkah Seleksi Dalam Penilaian

No	Langkah Langkah Seleksi Dalam Penilaian	Pada PT. Karya Hevea Indonesia
1	Surat Lamaran	Diterapkan
2	Tes Penerimaan	Diterapkan
3	Wawancara	Tidak Diterapkan
4	Tes Kesehatan	Tidak Diterapkan
5	Keputusan Penerimaan	Diterapkan

Berdasarkan hasil yang diwawancara dengan personalia, apabila divisi kekurangan tenaga kerja maka divisi tersebut membuat surat lamaran. Khusus seleksi calon tenaga kerja panen akan dipilih sesuai nilai yang telah dibuat oleh Asisten dan mandor. Asisten dan mandor akan melihat dari penilaian contohnya dites penerimaan. Tes penerimaan, asisten dan mandor akan langsung menilai calon tenaga kerja dari keahlian dalam memanen yang dimiliki oleh karyawan. Tes penerimaan seleksi calon tenaga kerja khusus mandor akan dinilai dari bagaimana kecerdasan seorang mandor menghadapi karyawan dan berani mengambil keputusan.

Terdapat penilaian yang tidak diterapkan pada proses seleksi calon tenaga kerja yaitu pada sistem wawancara dan tes kesehatan, tidak diterapkannya penilaian wawancara dan tes kesehatan karena pada tes penerimaan para calon tenaga kerja dilihat bagaimana mereka dapat melaksanakan pekerjaan yang akan dilakukannya sehingga pada prosesnya perusahaan menilai dengan melihat calon tenaga kerja panen dari pengalaman proses pemanenan tandan buah segar dilapangan. Pada calon tenaga kerja mandor dilihat dari kecerdasan dan berani mengambil keputusan serta jiwa kepemimpinan seorang mandor dapat mengatur para pekerjanya sehingga pekerjaan hari tersebut dapat terlaksana dengan baik serta tuntas. Adapun tim yang melakukan proses seleksi yaitu, Mandor Panen, Mandor 1, Asisten, dan Manager.

Tabel 6. Mengetahui Lowongan Kerja

No	Mengetahui Lowongan Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Teman	24	60,0
2	Keluarga	16	40,0

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa banyak yang mengetahui lowongan kerja dari informasi teman dan keluarga. Informasi pengadaan karyawan disebarluaskan oleh perusahaan baik melalui media cetak maupun media digital, namun pada prosesnya banyak pelamar kerja yang mengetahui informasi pekerjaan dari teman dan keluarga sehingga dapat disimpulkan bahwa pelamar kerja di PT. Karya Hevea Indonesia ialah lebih banyak diisi oleh pelamar yang mengetahui informasi dari teman dan keluarga karyawan PT. Karya Hevea Indonesia itu sendiri.

Pada proses penempatan tenaga kerja dilaksanakan setelah melakukan seleksi agar perusahaan mengetahui berapa jumlah calon tenaga kerja yang diterima dan berhak untuk bekerja di PT. KHI sesuai dengan divisi masing masing. Berdasarkan hasil wawancara dengan personalia bahwa proses penempatan dilihat dari setiap divisi, dimana divisi yang kekurangan tenaga kerja maka akan ditempatkan pada divisi tersebut. Adapun kendala dan hambatan pada kegiatan diperusahaan, berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten bahwa yang menjadi kendala dalam melakukan pengadaan tenaga kerja khususnya pada jabatan mandor dapat dilihat dari karyawan yang akan diangkat jabatan menjadi mandor seperti attitude (sikap, prilaku) dan loyalitasnya pada perusahaan. pada proses mengatasi hambatan berdasarkan wawancara dengan asisten bahwa cara mengatasi hambatan yang terjadi dalam kegiatan pengadaan tenaga kerja khususnya mandor yaitu, memberikan waktu pelatihan secepatnya selama 5 bulan sehingga diharapkan yang diterima ialah yang berkualitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Karya Hevea Indonesia dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Strategi yang digunakan oleh PT. Karya Hevea Indonesia saat melakukan pengadaan yaitu dengan metode terbuka sehingga perusahaan mudah mendapatkan banyak calon tenaga kerja dan proses rekrutmen menggunakan sistem merit untuk mengasah kemampuan dan pengetahuan tenaga kerja.
2. Hambatan yang terjadi dalam proses pengadaan di perusahaan adalah metode terbuka tetapi karyawan mengetahui pengadaan dari teman dan keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

Gunawan, I. (2021). Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik. Bumi Aksara. Jakarta.

- Haloho, M. E., Purwandari, I., & Kurniawati, F. (2021). Manajemen Pengadaan Tenaga Kerja Di PT. TPIL (Tebo Plasma Inti Lestari) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Journal Masepi*, 1–11.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Irawan, H., Tika, Anfari, M, R, A. G. (2023). Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi PT . Danisa Nusantara. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(09), 1834–1842.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Bumi Utama. Jakarta.
- Saksono, S. (2015). *Administrasi pegawai*. Kanisius. Yogyakarta
- Santoso, R, P. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Edisi 1. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sihotang. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradenya Paramitha. Jakarta
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Cetakan Pertama.
- Suwarto, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Andi (Anggota IKAPI).
- Syaputra, I., Ismiasih, P. (2019). Manajemen Pengadaan Tenaga Kerja Di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru RIAU. *JOM Faperta Instiper*, 11, 1–14.
- Winatha, J. K. (2018). Analisis Proses Rekrutmen Dan Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. *Parsimonia*, 5(2), 189–198.
- Yasin, M. (2007). *Ekonomi (IPS Terpadu)*. Ganeca Exact. Jakarta.
- Yulianti, T. D. (2018). Pengaruh Proses Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Saung Wargi Bandung.