

## Proses Pengadaan Tenaga Kerja Mandor dan Krani di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Riau

Agung Maulana Saragih\*, Istiti Purwandari, Tri Endar Suswatiningsih  
Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta  
Email Korespondensi: mesutagung19@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pengadaan tenaga kerja mandor dan krani serta kendala yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sewangi Sejati Luhur, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Riau. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan purposive sampling. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskriptif. Hasil penelitian ini bahwa proses pengadaan tenaga kerja mandor dan krani dimulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Metode yang digunakan adalah metode tertutup dengan penyebaran informasi melalui mulut ke mulut. Akibat dari penggunaan metode ini adalah sedikitnya pilihan tenaga kerja dikarenakan hanya sedikit calon tenaga kerja yang melamar. Sistem pengadaan yang digunakan adalah sistem spoils yaitu mengutamakan calon tenaga kerja yang memiliki hubungan dengan karyawan yang ada di dalam perusahaan. kendala yang dihadapi dalam proses pengadaan adalah penyebaran informasi yang kurang efektif sehingga calon pelamar sedikit.

**Kata Kunci:** Proses Pengadaan, Mandor, Krani

### PENDAHULUAN

Saat ini perkebunan kelapa sawit berkembang sangat pesat di Indonesia. Luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia mengalami peningkatan selama tahun 2017-2023. Tahun 2017 luas areal perkebunan kelapa sawit mencapai 7.7 juta ha dan terus mengalami peningkatan hingga menjadi 8.4 juta ha di tahun 2023. (Kementan 2023). Dengan luas areal perkebunan kelapa sawit yang ada tentunya diperlukan tenaga kerja untuk mengelola segala jenis kegiatan yang ada di perkebunan kelapa sawit. Tenaga kerja tersebutlah yang langsung melakukan setiap kegiatan di perusahaan. Oleh karena itu kualitas dari tenaga kerja di perusahaan sangat menentukan bagus atau tidaknya perusahaan tersebut.

Salah satu posisi di perkebunan yang memiliki pengaruh penting di perkebunan kelapa sawit adalah mandor dan krani. Mandor dan krani adalah pemimpin tingkat bawah yang langsung berhubungan dengan karyawan produksi dan perawatan. Mengingat hal tersebut maka kualitas dari mandor dan krani sangat diperlukan karena akan mempengaruhi produktifitas kebun. Oleh karena itu perlu dilakukannya pengadaan mandor dan krani yang baik guna mendapatkan mandor dan krani yang sesuai dengan standar perusahaan.

Pengadaan (*procurement*) adalah fungsi operasional pertama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pengadaan karyawan ini merupakan masalah penting, sulit dan kompleks. Sedangkan pengertian pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu

tercapainya tujuan perusahaan. Pengadaan harus mendapat perhatian yang serius serta berdasarkan pada analisis pekerjaan (*job analysis*), uraian pekerjaan (*job description*), spesifikasi pekerjaan (*job specification*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*), dan bahkan perlu mempertimbangkan pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*) persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Anwar & Padli, 2020).

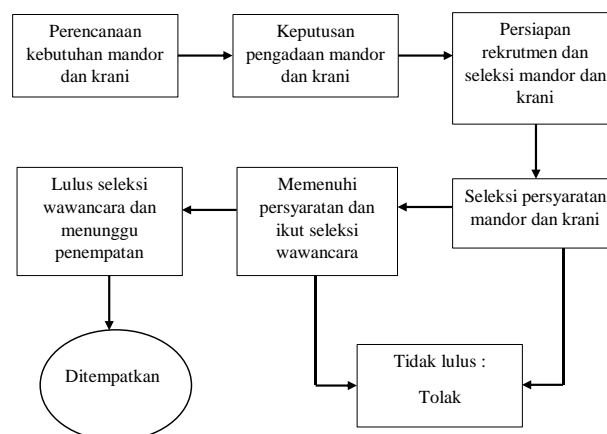
Permasalahan utama di pengadaan adalah proses rekrutmen yang terlalu kompleks karena untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan standarisasi perusahaan tentunya dibutuhkan suatu prosedur rekrutmen yang cukup ketat. Selain itu faktor biaya juga menjadi permasalahan dalam proses pengadaan. Segala jenis kegiatan dalam proses pengadaan memerlukan biaya yang tidak sedikit yang tentunya akan menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk melakukannya.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Peneliti membuat deskripsi secara sistematis, faktual, serta akurat pada fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu serta menggunakan desain secara umum dan mendapatkan data berupa deskripsi pendapat dari responden ataupun hasil catatan lapangan. Penelitian ini menggunakan studi kasus yaitu pengambilan sampel secara sengaja di PT. Sewangi Sejati Luhur pada bulan Juni. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, dengan mewawancarai 15 mandor, dan 15 krani.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya konsep pengadaan tenaga kerja di PT. Sewangi Sejati Luhur berdasarkan pada kebutuhan. Proses pengadaan tenaga kerja dilakukan setelah adanya analisis kebutuhan tenaga kerja. Hal ini perlu dilakukan agar tidak terjadi kesalahan pada saat proses pengadaan yaitu rekrutmen dan penempatan. Rekrutmen adalah proses awal dalam pengadaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada PT. Sewangi Sejati Luhur satu mandor bertanggungjawab atas 10-15 orang tenaga kerja dengan luas area ± 245 ha. Setiap mandor dibantu oleh satu orang krani. Pihak yang terlibat dalam proses pengadaan tenaga kerja mandor dan krani di PT. Sewangi Sejati Luhur adalah manajer, KTU, dan asisten.



Gambar 1. Alur Pengadaan Tenaga Kerja Mandor dan Kran

Alur dari proses pengadaan tenaga kerja mandor dan krani dapat dilihat pada gambar 1. Administrateur memegang penuh segala keputusan mengenai pengadaan tenaga kerja mandor dan krani di PT. Sewangi Sejati Luhur, mulai dari tahap perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Perencanaan kebutuhan mandor dan krani berdasarkan pada luasan

area dan jumlah karyawan yang dipegang. Satu mandor bertanggung jawab atas 10-15 orang karyawan dengan luasan area  $\pm$  245 ha. Dengan jumlah luasan 1 divisi 580 ha maka didapatlah kebutuhan mandor untuk 1 divisi adalah 3 orang mandor. Setiap mandor dalam melakukan tugasnya dibantu oleh 1 orang krani. Maka untuk kebutuhan mandor dan krani di PT. Sewangi Sejati Luhur adalah 3 orang mandor dan 3 orang krani untuk 1 divisi.

Setelah perencanaan kebutuhan mandor dan krani sudah dilakukan maka tahap selanjutnya dalam proses pengadaan mandor dan krani di PT. Sewangi Sejati Luhur adalah rekrutmen. Perusahaan melakukan pengumuman penerimaan mandor dan krani secara tertutup dengan cara mulut ke mulut. Walaupun dari mulut ke mulut tapi tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan menerima karyawan yang berasal dari luar lingkungan perusahaan.

Terdapat 2 tahap seleksi yang dilakukan pada PT. Sewangi Sejati Luhur yaitu tahap seleksi berkas dan seleksi tahap wawancara. Para pelamar mengirim berkas ke kantor kebun yang nantinya akan diseleksi oleh administrateur bersama KTU. Pelamar yang lulus tahap seleksi berkas akan mengikuti seleksi tahap selanjutnya yaitu seleksi wawancara. Pelamar akan di panggil ke kantor kebun untuk mengikuti seleksi wawancara. Seleksi wawancara dilakukan oleh administrateur. Pelamar yang sudah melewati tahap seleksi dan dianggap memenuhi kriteria perusahaan selanjutnya akan ditempatkan oleh perusahaan. Perusahaan akan menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kemampuan dari karyawan. Karyawan juga harus siap untuk ditempatkan dimana saja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sebelum menjadi karyawan tetap karyawan terlebih dahulu menjadi BHL selama 3 bulan. Selama menjadi BHL karyawan tersebut akan di pantau kinerjanya.

Terdapat dua jenis sistem pengadaan tenaga kerja yaitu sistem *merit* dan sistem *spoils*. Pertama adalah system *merit*, merupakan cara mendapatkan tenaga kerja berdasarkan keterampilan, kecakapan, pengetahuan, serta pengalaman calon tenaga kerja. Kedua adalah system *spoils* merupakan cara mendapatkan tenaga kerja berdasarkan adanya hubungan calon tenaga kerja dengan para petinggi perusahaan. Sistem pengadaan tenaga kerja mandor dan krani yang diterapkan di PT. Sewangi Sejati Luhur adalah sistem *spoils*. Perusahaan lebih mengutamakan tenaga kerja yang masih memiliki hubungan dengan karyawan di perusahaan. Keluarga atau kerabat dari karyawan lebih diutamakan karena sesuai dengan dokumen PKB ( Perjanjian Kerja Bersama ). Dokumen ini berisi tentang perjanjian kerja antara perusahaan dan serikat pekerja yang ada di perusahaan. Salah satu dari isi perjanjian tersebut adalah mengutamakan anak – anak karyawan untuk bekerja di perusahaan.

#### 1. Penarikan (*Recruitment*)

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang terencana yang dilakukan untuk mendapatkan calon – calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi.

Tabel 1. Sumber Informasi Rekrutmen

No	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Informasi dari teman atau keluarga	30	100
2	Tidak ada informasi	0	0
	Jumlah	30	100

Sumber : data primer (2023)

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden mandor dan krani semuanya mendapatkan informasi mengenai rekrutmen mandor dan krani dari teman atau keluarga. Dengan begitu dapat diketahui bahwa kegiatan rekrutmen menggunakan metode tertutup. Perusahaan menyebarkan informasi tidak menggunakan media massa atau surat kabar namun melalui mulut ke mulut saja, tapi tidak menutup kemungkinan perusahaan menerima calon tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan. Akibat dari penggunaan metode ini adalah pilihan calon tenaga kerja sedikit dikarenakan sedikitnya orang yang

melamar. Asisten juga dapat mengusulkan calon tenaga kerja mandor dan krani kepada administrateur. Cara ini disebut juga dengan kenaikan jabatan. Usulan asisten berdasarkan pada pengamatan kinerja dan prestasi karyawan di divisi.

Pemberian informasi mengenai spesifikasi calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan PT. Sewangi Sejati Luhur pada saat kegiatan rekrutmen dapat diketahui dari tabel berikut :

Tabel 2. Informasi spesifikasi calon karyawan saat rekrutmen

No	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Diberitahu	30	100
2	Tidak diberitahu	0	0
	Jumlah	30	100

Sumber : data primer (2023)

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden mandor dan krani semuanya mendapatkan informasi mengenai spesifikasi calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan begitu dapat diketahui bahwa informasi mengenai rekrutmen tersampaikan dengan jelas sehingga para calon pelamar mengetahui kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

a. Bagaimana karyawan akan direkrut

Satu mandor bertanggung jawab atas 10-15 orang karyawan dengan total luasan ±194 ha. Dengan begitu didapatkan untuk setiap divisi memerlukan satu mandor 1, tiga mandor panen, dan satu mandor perawatan. Setiap mandor panen akan di bantu dengan satu krani panen. Pihak yang terlibat dalam perekrutan mandor adalah asisten divisi, KTU, dan administrateur. Jadi prosesnya adalah asisten divisi melapor kepada adminisitrateur jika membutuhkan mandor dan krani. Kemudian administrateur berkoordinasi dengan KTU untuk melakukan perekrutan mandor dan krani.

b. Sumber karyawan

Sumber karyawan mandor dan krani didapat dari internal. Maksud dari sumber internal adalah perusahaan mengambil karyawan yang masih bekerja untuk dinaikkan jabatannya (promosi) atau mengisi posisi jabatan yang kosong, ini dilakukan dengan pertimbangan karyawan tersebut memiliki prestasi dan loyalitas kepada perusahaan.

c. Waktu pelaksanaan

Pelaksanaan pengadaan tenaga kerja mandor dan krani dilakukan ketika adanya kekosongan jabatan. Hal – hal yang dapat menyebabkan kekosongan jabatan adalah mutasi karyawan, pemecatan, pengunduran diri dan kematian.

2. Seleksi

Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan yang dipilih tentunya harus kompeten sehingga bisa menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Kegiatan seleksi harus dilakukan secara *objektif*, jujur, dan cermat agar karyawan yang diterima sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Proses seleksi mandor dan krani di PT. Sewangi Sejati Luhur terdapat 2 tahap seleksi yang di terapkan oleh perusahaan yaitu seleksi berkas dan seleksi wawancara. Tahap pertama yang dilakukan adalah pelamar menyerahkan dokumen – dokumen terkait yang nantinya akan diperiksa oleh adminitrateur dan KTU. Setelah diperiksa oleh administrateur dan KTU calon tenaga kerja yang memenuhi syarat akan di panggil ke kantor kebun untuk melakukan tahap seleksi selanjutnya yaitu wawancara. Wawancara dilakukan oleh administrateur atau KTU.

Tabel 3. Keikutsertaan Tahapan Seleksi Berkas

No	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Mengikuti	29	96
2	Tidak mengikuti	1	4
	Jumlah	30	100

Sumber : data primer (2023)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden mandor dan krani 29 orang mengikuti tahapan seleksi berkas. Sisanya 1 orang tidak mengikuti tahapan seleksi berkas. Satu orang yang tidak mengikuti seleksi berkas dikarenakan dia adalah karyawan lama yang pada saat itu perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja dengan cepat sehingga memungkinkan karyawan tersebut tidak mengikuti tahap seleksi berkas.

Tabel 4. Tahapan Seleksi Wawancara

No	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Mengikuti	30	100
2	Tidak mengikuti	0	0
	Jumlah	30	100

Sumber : data primer (2023)

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden mandor dan krani semuanya mengikuti tahapan seleksi wawancara. Ini menandakan bahwa tahapan seleksi wawancara wajib diikuti oleh seluruh calon tenaga kerja. Seleksi wawancara sangat penting dikarenakan dengan wawancara dapat mengetahui gambaran umum mengenai kemampuan dari calon karyawan. Peserta seleksi akan diberikan pertanyaan seputar pekerjaan yang akan diisi serta kemampuan peserta seleksi pada bidang tersebut.

### 3. Penempatan

Penempatan adalah lanjutan dari proses seleksi. Tenaga kerja akan bekerja dengan baik jika ditempatkan sesuai dengan kemampuan karyawan dan kebutuhan perusahaan. Kesesuaian penempatan kerja setelah seleksi dapat diketahui dari tabel berikut :

Tabel 5. Kesesuaian Penempatan Kerja

No	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sesuai	30	100
2	Tidak sesuai	0	0
	Jumlah	30	100

Sumber : data primer (2023)

Dapat diketahui dari 5. diatas bahwa dari 30 orang responden mandor dan krani seluruhnya mendapatkan penempatan kerja sesuai dengan kemampuan masing-masing. Para karyawan juga sudah siap untuk ditempatkan di mana saja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 4. Kendala

Proses pengadaan tenaga kerja mandor dan krani yang dilakukan PT. Sewangi Sejati Luhur sudah baik, hanya saja penyebaran informasi masih kurang efektif. Ini merupakan dampak dari metode rekrutmen yang digunakan yaitu metode tertutup, penyebaran informasi yang hanya melalui mulut ke mulut sehingga calon tenaga kerja yang mendaftar sedikit. Dengan proses pengadaan tenaga kerja mandor dan krani yang sudah berjalan sudah mencukupi untuk kebutuhan tenaga kerja mandor dan krani. Perusahaan juga memaksimalkan masyarakat disekitar lingkungan perusahaan maupun internal perusahaan untuk kebutuhan tenaga kerja mandor dan krani.

Tabel 6. Pengadaan Mandor di PT. Sewangi Sejati Luhur

Tanggal pelaksanaan	21 April 2022
Jumlah kebutuhan mandor	1 orang
Jumlah pendaftar	3 orang
Jumlah yang di seleksi	3 orang
Jumlah yang diterima	1 orang

Sumber : data skunder

Dari tabel 6. diketahui bahwa pengadaan mandor terakhir kali dilakukan pada tanggal 21 April 2022 untuk memenuhi kebutuhan mandor sebanyak 1 orang. Jumlah pendaftar adalah sebanyak 3 orang. Dapat disimpulkan bahwa dengan metode pengadaan yang ada sudah memenuhi untuk kebutuhan mandor PT. Sewangi Sejati Luhur. Berdasarkan hasil wawancara administrateur dan KTU 1 orang yang lulus dan menjadi mandor merupakan anak dari karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan menggunakan sistem *spoils* dalam pengadaan mandor. Ini juga membuktikan bahwa pengadaan mandor pada PT. Sewangi Sejati Luhur sesuai dengan dokumen PKB (Perjanjian Kerja Bersama).

Secara umum proses pengadaan tenaga kerja mandor dan krani pada PT. Sewangi Sejati Luhur tidak jauh berbeda dengan perusahaan lain. Tujuan dari proses pengadaan tenaga kerja adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Perbedaan yang terlihat jelas ada pada sistem pengadaannya. Jika pada perusahaan lain menggunakan sistem pengadaan *merit* yang lebih mengutamakan keterampilan, kecakapan, pengetahuan serta pengalaman, di PT. Sewangi Sejati Luhur menggunakan sistem pengadaan *spoils*. Sistem pengadaan *spoils* adalah sistem yang lebih mengutamakan tenaga kerja berdasarkan adanya hubungan kekerabatan calon tenaga kerja dengan karyawan yang ada di perusahaan. Sistem ini juga sesuai dengan dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dokumen ini adalah perjanjian antara perusahaan dengan serikat pekerja yang ada di perusahaan. Salah satu isi dari dokumen tersebut adalah lebih mengutamakan penerimaan calon tenaga kerja yang berasal dari anak-anak karyawan yang bekerja di perusahaan.

Namun kekurangan dari penggunaan sistem spoils adalah tenaga kerja yang didapat oleh perusahaan terkadang memiliki kekurangan dalam kemampuan dan keterampilan. Untuk mengatasi permasalahan ini perusahaan melakukan pelatihan kepada mandor dan krani. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Pelatihan yang dilakukan adalah kepemimpinan, penguasaan lahan dan hal-hal lainnya yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab mandor atau krani.

Metode pengadaan mandor dan krani yang digunakan pada PT. Sewangi Sejati Luhur adalah metode tertutup. Metode tertutup adalah metode yang menyebarkan informasi hanya melalui mulut ke mulut saja tanpa menggunakan media cetak atau media online. Keuntungan dari penggunaan metode ini adalah minimnya biaya yang digunakan. Perusahaan tidak membuat iklan media masa atau poster terkait pengadaan mandor dan krani melainkan hanya menyebarkan informasi melalui mulut ke mulut. Kekurangan dari metode ini adalah penyebaran informai yang tidak efektif. Pilihan calon tenaga kerja mandor dan krani sangat sedikit dikarenakan sedikitnya orang yang melamar. ini dikarenakan tidak efektifnya penyebaran informasi mengenai pengadaan tenaga kerja mandor dan krani.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sewangi Sejati Luhur diperoleh kesimpulan :

1. Proses pengadaan tenaga kerja mandor dan krani pada PT. Sewangi Sejati Luhur yaitu perencanaan kebutuhan tenaga kerja mandor dan krani, melakukan rekrutmen dengan metode tertutup dengan penyebaran informasi dari mulut ke mulut. Sistem pengadaan yang digunakan adalah sistem *spoils* yang mengutamakan hubung calon tenaga kerja dengan karyawan yang ada di perusahaan.
2. Kendala yang dialami oleh PT. Sewangi Sejati Luhur dalam pengadaan tenaga kerja mandor dan krani ada pada penyebaran informasi yang kurang efektif dikarenakan hanya melalui mulut ke mulut. Untuk mengatasi masalah tersebut diharapkan PT. Sewangi Sejati Luhur menggunakan metode terbuka dalam proses pengadaan mandor dan krani.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, H., & Padli. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM*. Poliban Press.
- Fahrunnisa, F. (2022). *Analisis Jumlah Kebutuhan Karyawan Krani Dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent Di Pt. Perkebunan Nusantara Iii Pks Sei Mangkei*.
- Garaika, G., & Margahana, H. (2019). Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal Aktual*, 17(2), 133. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Dasara, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Imelda, S. (2017). Strategi Pengadaan Karyawan Pada Pt Nusantara Borneo Motor Banjarmasin. *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v1i1.798>
- Kementan. 2023. Laporan Perkebunan Indonesia Renstra 2017-2023. Jakarta.
- Khobiburrohma, E. (2020). *Penerapan Sistem Merit Dalam Birokrasi Indonesia Untuk Mewujudkan Good Governance*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DEEPUBLISH.
- Lukiyanto, K. (2016). *Mandor, model kepemimpinan tradisional Jawa pada proyek konstruksi era modern*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthfiana, F., & Handayani, S. (2019). *Pengadaan Sdm Tenaga Kerja Harian Lepas Departemen Fresh Pineapple Packing House Di Pt Bbb Pg Iv*.
- Muafi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. DeaPublish.
- Soemardi, B. W., Soenaryo, I., & Wahyudi, E. (2011). The Role and Function of Mandor in Construction Project Organization in Indonesia. *Procedia Engineering*, 14, 859–864. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2011.07.109>