

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertanian merupakan sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia, misalnya krisis yang dialami Indonesia, dimana sektor pertanian mampu untuk berkontribusi dalam ekonomi nasional dan daerah dengan pertumbuhan ekonomi positif. Sektor pertanian dalam mencakup subsektor pertanian pangan, perkebunan, peternakan, perikanan, dan kehutanan. Salah satu subsektor pertanian yang memegang peran penting dalam perekonomian nasional adalah perkebunan.

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas hasil perkebunan yang mempunyai peran cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia karena kemampuannya menghasilkan minyak nabati yang banyak dibutuhkan oleh sektor industri. Sifatnya yang tahan oksidasi dengan tekanan tinggi dan kemampuannya melarutkan bahan kimia yang tidak larut oleh bahan pelarut lainnya, serta daya melapis yang tinggi membuat minyak kelapa sawit dapat digunakan untuk beragam peruntukan, diantaranya yaitu untuk minyak masak, minyak industri, maupun bahan bakar.

Sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia, industri kelapa sawit telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 16 juta tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Industri kelapa sawit di Indonesia dibangun dengan pendekatan yang memprioritaskan keseimbangan antara aspek sosial, ekonomi dan lingkungan. Hal ini sejalan dengan komitmen Pemerintah Indonesia dalam melaksanakan pembangunan berkelanjutan, yang telah diatur secara khusus dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. Dalam RPJMN 2020-2024, pembangunan berkelanjutan telah ditetapkan sebagai salah satu aspek pengarusutamaan, yang bertujuan untuk memberikan akses pembangunan yang adil dan inklusif, serta menjaga lingkungan hidup, sehingga mampu menjaga peningkatan kualitas kehidupan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Melalui pendekatan tersebut, Pemerintah Indonesia yakin bahwa

pembangunan kelapa sawit berkelanjutan berkontribusi signifikan terhadap pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs) (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2021).

Tabel 1.1 Luas Areal Perkebunan Kelapa Sawit Indonesia 2017 - 2021

Tahun	Luas Areal (Juta Hektar)
2017	12,28
2018	14,33
2019	14,46
2020	14,59
2021	14,62

Sumber : Badan Pusat Statistik 2021

Berdasarkan tabel diatas, luas perkebunan kelapa sawit pada tahun 2018 meningkat signifikan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Peningkatan tersebut disebabkan oleh peningkatan cakupan administratur perusahaan kelapa sawit, sehingga luas areal perkebunan kelapa sawit menjadi 14,33 juta hektar. Selanjutnya pada tahun 2019 sampai dengan 2021, luas areal perkebunan kelapa sawit terus mengalami peningkatan yang hampir stagnan. Diperkirakan pada tahun 2021 luas areal perkebunan kelapa sawit sebesar 14,62 juta hektar.

Luas areal perkebunan kelapa sawit menurut status perusahaan pada tahun 2021 tidak menunjukkan perubahan berarti. Seperti tahun sebelumnya, penguasaan luas areal perkebunan kelapa sawit masih didominasi oleh perkebunan besar swasta sebesar 8,04 juta hektar atau 55%. Diikuti perkebunan rakyat yang menguasai 6,03 juta hektar atau 41,24% perkebunan kelapa sawit dan serta sisanya 0,55 juta hektar atau 3,76% dikuasai oleh perkebunan besar negara (Statistik Kelapa Sawit Indonesia 2021)

Sumatera Utara menjadi salah satu daerah penghasil komoditi kelapa sawit. Berdasarkan data Dinas Pertanian Pemprov Sumut tahun 2020, luas lahan perkebunan sawit di Sumut sekitar 1,4 juta Ha. Perkebunan ini terbagi Perusahaan Besar Swasta (PBS) sekitar 628.586 Ha, PTPN 320.198 Ha dan Perkebunan Rakyat 441.399 Ha. Perkebunan kelapa sawit terbesar di Sumatera Utara berada di Kabupaten Asahan, Labuhanbatu, Labuhanbatu Utara, Labuhanbatu Selatan, Langkat dan Simalungun. Daerah tersebut sesuai dengan syarat tumbuh kembang yang baik bagi tanaman sawit, yaitu berada pada ketinggian di bawah 400 meter

diatas permukaan laut dengan suhu optimal 25 – 27 derajat celcius. Selain itu Kabupaten Padang Lawas, Padang Lawas Utara, Serdang Bedagai, Mandailing Natal dan Deli Serdang merupakan kabupaten potensial untuk pengembangan kelapa sawit (Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara, 2020).

Kabupaten Langkat memiliki perkebunan kelapa sawit yang terdiri dari perkebunan rakyat, perkebunan swasta dan perkebunan milik negara. Salah satu perkebunan milik swasta yang terdapat di Kabupaten Langkat khususnya di Kecamatan Secanggang adalah PT. Buana Estate. PT. Buana Estate memberikan kesempatan kerja yang cukup besar, khususnya untuk kegiatan pemanenan kelapa sawit. Kegiatan ini secara fungsional mempunyai peranan yang relatif besar karena banyak atau sedikitnya hasil panen akan sangat menentukan hasil produksi akhir. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa produksi perusahaan sangat tergantung kepada produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit itu sendiri.

Dalam beberapa tahun terakhir produksi TBS kelapa sawit di PT. Buana Estate mengalami penurunan, karena adanya penurunan produktivitas tenaga kerja pemanen. Data produksi TBS kelapa sawit di PT. Buana Estate tahun 2018-2022 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Produksi TBS Sawit PT. Buana Estate Perkebunan Cinta Raja Tahun 2018 - 2022

Tahun	Luas Lahan (Ha)	Jumlah Produksi (Kg)
2018	1.476,59	37.302.927
2019	1.476,59	33.355.985
2020	1.476,59	28.155.142
2021	1.476,59	27.076.036
2022	1.476,59	25.964.157

Sumber : PT. Buana Estate Perkebunan Cinta Raja

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa produksi TBS kelapa sawit pada tahun 2018–2022 mengalami penurunan yang signifikan. Pada tahun 2018 produksi TBS kelapa sawit sebesar 37.302.927 Kg dengan luas lahan 1.476,59 Ha dan pada tahun 2022 mengalami penurun sehingga produksi TBS kelapa sawit menjadi 25.964.157 Kg dengan luas lahan yang sama yaitu 1.476,59 Ha. Ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi produksi salah satunya adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah, maka hasil panen kelapa sawit juga rendah, sehingga penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi

produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Buana Estate Perkebunan Cinta raja.

Perusahaan memberikan perlakuan tertentu kepada tenaga kerja pemanen untuk mendorong produktivitas kerja, seperti pemberian gaji serta pertimbangan-pertimbangan seperti usia, pengalaman kerja dan pemberian premi panen yang menjadi acuan perusahaan untuk mengatur produktivitas tenaga kerja yang ada di PT. Buana Estate perkebunan Cinta Raja.

Produktivitas memiliki peran penting bagi perusahaan dimana eksistensi perusahaan tergantung tinggi rendahnya produktivitas yang dicapai perusahaan tersebut. Dalam upaya meningkatkan produktivitas, tenaga kerja memegang peran utama dan sarana produksi, teknologi serta manajemen. Tenaga kerja sebagai sumber daya aktif merupakan salah satu faktor bagi kelancaran suatu proses produksi dalam perusahaan (Sari, 2016).

Tenaga kerja pemanen merupakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus dalam pemanenan kelapa sawit. Tenaga kerja pemanen kelapa sawit dapat memanen sesuai kriteria dan meminimalisasi kehilangan hasil akibat kesalahan panen (Lubis, 2020). Perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja panen yang memiliki produktivitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sebagai pemanen kelapa sawit sehingga perusahaan dapat memperoleh kualitas yang baik demi kemajuan perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia dipergunakan dengan baik dan benar dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan (Haryadi *et al.*, 2018). Dibutuhkan tenaga kerja yang profesional dan kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Tenaga kerja diharapkan mampu bekerja lebih profesional dan produktif dengan didorong rasa aman dalam melakukan aktivitasnya, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut.

Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang telah dilakukan oleh karyawan pelaksana. Besar kecilnya gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas

tenaga kerja karyawan (Mulyadi, 2016). Saat seorang karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaannya maka dapat meningkatkan produktivitas karyawannya dalam bekerja. Gaji memang merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari tenaga kerja dan sumber daya perusahaan, karena upah merupakan hak dari setiap karyawan yang sudah bekerja dan merupakan bagian terpenting dari tujuan seseorang untuk bekerja. Tidak dapat dipungkiri, seseorang bekerja karena dia ingin mengharapkan suatu imbalan jasa dan melalui imbalan jasa inilah seorang pekerja dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Pengalaman kerja merupakan lamanya seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dan jenis tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Dengan adanya pengalaman kerja yang cukup banyak maka mereka telah memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada dirinya, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman kerja memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya dan perusahaan di masa yang akan datang. Adanya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya (Sofian *et al.*, 2019).

Semakin nyaman karyawan dengan pekerjaannya yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang perkerjaan yang ditekuninya. Semakin lama masa kerja, maka umur tenaga kerja juga akan bertambah dan menyebabkan kondisi fisik menurun. Pengalaman sebagai pemanen kelapa sawit akan sangat membantu tenaga kerja dalam kegiatan pemanenan kelapa sawit.

Usia diperkirakan juga mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Usia mempunyai peranan yang cukup penting dalam melakukan aktivitas panen kelapa sawit (Aprilyanti, 2017).

Kegiatan panen kelapa sawit merupakan jenis pekerjaan yang berat dan memerlukan kondisi fisik yang prima. Kondisi fisik erat kaitannya dengan tingkat usia. Kinerja maupun produktivitas tenaga kerja umumnya akan menurun seiring dengan meningkatnya usia. Pemanen berusia muda umumnya memiliki fisik kuat, akan tetapi sebagian belum menikah dan tidak mempunyai tanggungan sehingga tidak terlalu berambisi untuk meningkatkan kinerja.

Perusahaan perkebunan haruslah mengadakan sistem premi panen pada karyawan panen bertujuan untuk mendorong karyawan panen bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan. Bila pihak perkebunan telah mempertimbangkan segi-segi sosial dan kebutuhan fisik minimum para karyawan, maka karyawan akan lebih giat bekerja dan sungguh-sungguh mewujudkan hasil atau produk yang diharapkan karena dengan produktivitas yang lebih besar, karyawan akan menerima pertambahan pendapatannya sesuai dengan pertambahan prestasi yang dihasilkan. Demikian pula dengan adanya kesungguhan kerja dari pihak karyawan panen maka akan membawa keuntungan buat perusahaan perkebunan.

Menurut PT. Perkebunan Nusantara VII (2020), premi panen adalah bentuk penghargaan berupa uang yang diberikan kepada karyawan pemanen atas pencapaian di atas basis tugas. Dengan adanya sistem premi para karyawan panen kelapa sawit lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menghasilkan hasil panen dengan kuantitas dan kualitas yang baik dengan tujuan mendapatkan premi panen dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti tertarik untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Buana Estate di Kecamatan Secanggang Kabupaten Langkat Sumatera Utara.

1.2. Rumusan Masalah

Apakah gaji, pengalaman kerja, usia dan premi panen berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Buana Estate di Kecamatan Secanggang Kabupaten Langkat Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Menganalisis pengaruh gaji, pengalaman kerja, usia dan premi panen terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Buana Estate di Kecamatan Secanggang Kabupaten Langkat Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan strata 1 (satu) pada Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Samudra.
2. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit.
3. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak perusahaan dan instansi terkait mengenai produktivitas tenaga kerja untuk pemanen tanaman kelapa sawit.
4. Bagi pihak lain, sebagai bahan informasi dan referensi bagi pihak yang membutuhkan dan penelitian-penelitian lain yang berhubungan.