

**PENGELOLAAN TENAGA KERJA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT (*Elaeis guineensis* Jacq.)
DI PERKEBUNAN PT CIPTA FUTURA PLANTATION, MUARA ENIM, SUMATERA SELATAN**

Labor Management of Oil Palm Plantation (Elaeis guineensis Jacq.) in PT Cipta Futura Plantation, Muara Enim, South Sumatera

Muhammad Nu'man¹, Sudirman Yahya²

¹ Mahasiswa Departemen Agronomi dan Hortikultura Faperta IPB

² Staf Pengajar Agronomi dan Hortikultura Faperta IPB

Abstract

The Internship had been done on 12th February 2009 until 12th June 2009 in PT Cipta Futura Plantation, Ujan Mas, Muara Enim, South Sumatera. The Internship included of working directly in the area as regular worker, field supervisor, and assistant of division. The works of collecting data and information were conducted through direct method (primary data) and undirect method (secondary data). The management of labor in PT Cipta Futura Plantation consists of regular worker, staff and non staff. The labor management on field works using contracting system. There were some problems of labor in Division VII in PT Cipta Futura Plantation such as the lack of harvesting labor and lower quality of works on harvesting, fertilization, pruning, weeding, and transportation. The Labor Index in Division VII in PT Cipta Futura Plantation on May 2009 was 0.13 people/ha.

Key words: oil palm, labor management

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang menyerap biaya cukup besar sehingga perlu upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi. Salah satu cara mengukur efisiensi tenaga kerja dengan menghitung produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan produksi dalam satuan waktu tertentu (Hartopo, 2005).

Kebutuhan tenaga kerja kelapa sawit dipengaruhi oleh luas kebun, jenis pekerjaan, topografi dan iklim, teknologi, komposisi/umur tanaman. Untuk itu pengelolaan tenaga kerja harus memperhatikan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan tenaga kerja penting untuk dilakukan dalam menjamin terlaksananya pekerjaan dengan baik (Ginting, 2005).

Pekerjaan dalam pemeliharaan cukup banyak memerlukan biaya dan tenaga, dan merupakan syarat untuk mendapatkan tanaman yang baik. Selain itu kegiatan perkebunan kelapa sawit berfluktuasi sepanjang tahun karena adanya pekerjaan yang berkaitan dengan musim, lahan, curah hujan, dan bulan panen puncak dan panen rendah (Lubis, 1992). Hal tersebut menunjukkan perlunya pengelolaan tenaga kerja yang cermat, efektif dan efisien.

Tujuan

Tujuan kegiatan magang ini adalah:

1. Meningkatkan kemampuan profesional dan keterampilan kerja dalam memahami proses kerja nyata pengelolaan perkebunan kelapa sawit.
2. Meningkatkan kemampuan teknik budidaya dan manajerial pengelolaan perkebunan kelapa sawit.
3. Mengetahui dan memahami pengelolaan tenaga kerja perkebunan kelapa sawit.
4. Menganalisis permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan tenaga kerja serta memberikan solusi terbaik yang harus dilakukan.

METODE MAGANG

Tempat dan Waktu

Kegiatan magang dilaksanakan selama empat bulan dimulai dari tanggal 12 Februari 2009 sampai 12 Juni 2009 bertempat di Perkebunan PT Cipta Futura Plantation, Kecamatan Ujan Mas, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan.

Metode Pelaksanaan

Pelaksanaan magang dilaksanakan dengan bekerja langsung di lapangan sebagai Karyawan Harian Lepas (KHL),

pendamping mandor, dan pendamping asisten afdeling. Kegiatan yang dilakukan menyangkut aspek teknis dan manajemen.

Pengamatan dan Pengumpulan Data

Pengumpulan data dan informasi menggunakan metode langsung (data primer) dan metode tidak langsung (data sekunder). Data primer merupakan informasi yang diperoleh meliputi pengamatan kegiatan substandar pemupukan, pengamatan pupuk tercecer pada pemupukan CIRP, pengamatan penunasan/pruning, pengamatan substandar pemanenan, pengamatan brondolan tersangkut di ketiak pelepah, dan pengamatan brondolan tinggal di TPH serta diskusi langsung dengan karyawan staf, karyawan nonstaf dan tenaga kerja lapangan. Data sekunder diperoleh melalui data kebun yang berkaitan dengan kondisi umum perusahaan, keadaan tanah dan iklim, tata guna lahan, kondisi pertanaman dan produksi, struktur organisasi, dan ketenagakerjaan. Analisis data menggunakan metode deskriptif.

Pengelolaan Tenaga Kerja Perkebunan

Ketenagakerjaan di PT Cipta Futura Plantation Afdeling VII terdiri atas karyawan staf, non staf, dan Karyawan Harian Lepas (KHL) yang dibedakan berdasarkan jenis pekerjaan dan sistem pengupahannya. Karyawan staf merupakan karyawan yang memiliki pangkat mulai dari supervisor ke atas, sedangkan yang karyawan non staf adalah personil yang memiliki pangkat dibawah supervisor.

Tabel 1. Jumlah dan Posisi Tenaga Kerja Perkebunan PT Cipta Futura Plantation Afdeling VII Bulan Mei 2009

No	Bagian	Jumlah
1	Karyawan Staf	
	Asisten Afdeling	1 orang
	Supervisor Afdeling	1 orang
	Supervisor Panen	1 orang
	Supervisor Pemeliharaan	1 orang
	Jumlah	4 orang
2	Karyawan Non Staf	
	Krani Afdeling	1 orang
	Mandor Panen	4 orang
	Mandor Pemeliharaan	4 orang
	Krani Buah	4 orang
	Administrasi Afdeling	2 orang
	Jumlah	15 orang
3	Karyawan Harian Lepas	
	Tenaga Kerja Pemanenan	75 orang
	Tenaga Kerja Pemeliharaan	140 orang
	Pemuat Buah	19 orang
	Jumlah	234 orang
	Total Karyawan	253 orang

Sumber : Kantor Kebun Afdeling VII (2009)

Pengelolaan tenaga kerja perkebunan PT Cipta Futura Plantation meliputi pembagian kerja, pendelegasian wewenang, rentang pengawasan, kesatuan perintah, waktu kerja, hubungan kerja, koordinasi, dan fleksibilitas. Program kerja tahunan yang meliputi RUKB (Rencana Kerja Uang Bulanan) dan RKH (Rencana Kerja Harian) di tingkat afdeling merupakan pedoman dan pegangan setiap tahun anggaran afdeling. Program kerja tahunan di tingkat afdeling dibuat oleh asisten afdeling dibantu oleh supervisor afdeling atas persetujuan manajer kebun.

Pengelolaan Tenaga Kerja Lapangan

Tenaga kerja lapangan PT Cipta Futura Plantation merupakan Karyawan Harian Lepas (KHL) borongan. Tenaga KHL berasal dari lokasi kebun dan dari daerah sekitar kebun yaitu Desa Ulak Bandung dan Muara Enim. Pekerjaan dimulai dari apel pagi pukul 06.00 WIB dan selesai pukul 15.00 WIB.

Jenis pekerjaan yang ditangani oleh karyawan harian lepas tidak membutuhkan pendidikan secara formal. Tenaga KHL tidak terikat oleh perusahaan dan pemakaiannya tergantung kebutuhan perusahaan. Penerimaan KHL langsung dilakukan oleh kantor afdeling. Apabila ingin diterima sebagai KHL minimal berumur diatas 17 tahun, tidak cacat fisik, dan diwajibkan memiliki kartu tanda penduduk. Para pekerja mendapatkan upah sesuai dengan jumlah hasil kerja dan prestasi kerja yang diperoleh dan telah ditentukan oleh perusahaan. Pemberian gaji kepada KHL diberikan langsung di kantor afdeling pada minggu pertama setiap bulannya.

Tenaga kerja yang bekerja di Perkebunan PT Cipta Futura Plantation berasal dari masyarakat yang tinggal di sekitar perkebunan dan berbagai daerah di Indonesia. Untuk masyarakat dari luar daerah banyak berasal dari NTT dan Jawa. Menurut sejarahnya mereka didatangkan langsung dari tempat asalnya saat konflik di Timor dan yang berasal dari pulau Jawa merupakan transmigran. Karyawan harian lepas sangat dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan di kebun dari kegiatan pemeliharaan sampai pemanenan.

Masalah yang sedang dihadapi perkebunan saat ini adalah sulitnya mendapatkan tenaga kerja terutama di bagian pemanenan. Untuk mengatasi masalah tersebut pihak kebun melakukan ekspedisi ke berbagai daerah di Sumatera untuk mencari tenaga kerja yang bersedia direkrut perusahaan. Untuk pemeliharaan tidak banyak kesulitan untuk mendapatkan tenaga kerja, karena tenaga kerja pemeliharaan sebagian besar merupakan tenaga kerja yang tinggal di sekitar perkebunan yaitu dari Desa Ulak Bandung dan Muara Enim. Tanggung jawab mencari tenaga kerja diserahkan kepada supervisor atau mandor pada pekerjaan yang bersangkutan.

Sistem kerja borongan yang diterapkan bagi KHL memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihan dari sistem kerja borongan biasanya dapat memacu pekerja untuk mendapatkan prestasi kerja, sedangkan kekurangan biasanya adalah mutu kerja yang kurang baik. Untuk mencegah pekerjaan dengan mutu yang kurang baik/substandar perkebunan menerapkan sistem penalti pada semua bagian pekerjaan. Penalti yang diberikan oleh perusahaan/afdeling kepada karyawan berupa pemotongan gaji atau gaji pada hari tersebut tidak dibayar. Karena sistem yang diterapkan adalah borongan, untuk mengetahui dan mengendalikan mutu/kualitas pekerjaan dilakukan inspeksi harian, mingguan, bulanan, dan triwulan yang dilakukan oleh tim inspeksi kebun.

Pengelolaan Karyawan Non Staf

Karyawan non staf terdiri dari karyawan yang memiliki pangkat dibawah supervisor yaitu mandor (senior, 1st, dan 2nd) dan operator (senior, 1st, dan 2nd). Sesuai pangkatnya, karyawan non staf memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang tertuang dalam *booklet* perusahaan.

Tugas, wewenang, dan tanggung jawab pangkat Mandor Senior antara lain memiliki disiplin dan loyalitas kerja yang tinggi, melaksanakan perintah atasan, menguasai pekerjaan operator, hasil kerja sesuai standar, yang menjadi tanggung jawabnya (memakai dan merawat alat, pemakaian bahan, tenaga kerja, dapat menghitung pemakaian biaya, dan laporan hasil kerja

harus akurat), memimpin bawahan dengan baik, memiliki data program dan realisasi kerja.

Pengelolaan Karyawan Staf

Karyawan staf adalah karyawan yang memiliki pangkat supervisor ke atas. Karyawan staf ditingkat afdeling terdiri atas asisten afdeling, supervisor afdeling, supervisor pemeliharaan, dan supervisor panen.

Karyawan staf dan non staf harus mendapatkan bimbingan terlebih dahulu. Karyawan yang masih dalam masa bimbingan disebut kadet. Bimbingan dan pelatihan khusus efektif dilakukan selama empat bulan. Karyawan dalam masa bimbingan telah memiliki pangkat namun belum memiliki jabatan. Penempatan kadet ke posisi jabatan di perkebunan merupakan kebijaksanaan dari pihak perkebunan dengan waktu yang tidak ditentukan. Pendidikan karyawan staf dan non staf baru, diselenggarakan oleh pihak PT Cipta Futura Plantation yang berpusat di Afdeling VII.

Peningkatan pangkat karyawan tetap bulanan (non staf dan staf) dilakukan tidak secara berkala, namun melalui promosi yang dilakukan atasan. Karyawan dengan pangkat mandor dipromosikan oleh asisten afdeling, sedangkan karyawan dengan pangkat operator dipromosikan oleh supervisor yang bersangkutan. Syarat kenaikan pangkat di PT Cipta Futura Plantation harus melalui beberapa tahapan antara lain tes fisik yaitu tes lari dengan jarak 5 km dari gerbang G2 sampai posko blok 95 dan harus ditempuh dalam waktu 30 menit untuk laki-laki dan 35 menit untuk perempuan, tes kesehatan, psikotes, pembuatan makalah pekerjaan yang telah dilakukan, dan presentasi makalah dihadapan manager kebun.

Penerimaan gaji yang diperoleh karyawan staf dan non staf berdasarkan pangkat yang dimiliki dan bukan berdasarkan jabatan yang merupakan kebijaksanaan perusahaan. Pembayaran gaji karyawan staf dan non staf diberikan pada awal bulan melalui bank yang ditunjuk perusahaan sesuai dengan pangkat yang dimiliki dan hari kerja. Karyawan staf dan non staf mendapatkan tunjangan dari perusahaan berupa Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan Jaminan Pelayanan Kesehatan (JPK). Karyawan PT Cipta Futura Plantation tidak memiliki perhimpunan serikat pekerja yang dapat menampung aspirasi dan keluhan dari karyawan.

Pengelolaan Tenaga Kerja Pemeliharaan Tanaman Kelapa Sawit

Pengendalian gulma. Permasalahan yang terjadi dalam dongkel anak kayu TBM yaitu piringan yang tidak memenuhi standar (< 2 m) dan masih terdapat anak kayu berukuran kecil tidak didongkel. Hal tersebut dikarenakan pekerja ingin mendapatkan hasil yang tinggi sehingga tidak mempedulikan kualitas kerja. Mandor dongkel harus lebih melakukan pengawasan dan memberikan pengarahan mengenai kualitas kerja yang sesuai standar. Selain itu untuk ukuran piringan agar seragam, masing-masing pekerja perlu dibekali alat ukur piringan.

Pada kegiatan pengendalian gulma secara kimiawi secara umum dilaksanakan dengan baik. Pekerja memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan telah menguasai kondisi areal yang disemprot. Kekurangan dalam kegiatan penyemprotan adalah pekerja tidak dilengkapi pakaian pelindung ataupun dihimbau untuk memakai pakaian pelindung.

Pemupukan. Permasalahan yang sering terjadi dalam pemupukan adalah dosis yang diberikan per pokoknya tidak sesuai dengan rekomendasi. Hal ini disebabkan oleh pemupuk yang tergesa-gesa. Permasalahan lainnya adalah pemupukan yang dilakukan di tengah pelepah maupun di piringan (Tabel 2). Selain itu pupuk yang tercecer di jalan dan tidak seluruhnya dilakukan pengerukan (Tabel 3).

Pengarahan terhadap pelaksanaan teknis pemupukan harus dilakukan setiap hari agar pelaksanaan pemupukan dilakukan dengan baik. Serta perlengkapan pemupukan harus tersedia dan memenuhi ketentuan yang berlaku. Peningkatan kualitas pemupukan dapat dilakukan dengan pelatihan tentang prinsip pemupukan yang baik dan benar.

Pengamatan Kegiatan Pemupukan Substandar

Tabel 2. Pengamatan Kegiatan Substandar pada Pemupukan CIRP

Blok	Jumlah Pokok	Substandar		Persentase Substandar (%)	
		Piringan	Tengah Pelepah	Piringan	Tengah Pelepah
93 DP	111	8	22	7.21	19.82
94 B	97	1	12	1.03	12.37
93 B	92	1	6	1.09	6.52
93 C	91	1	8	1.10	8.79
95 P	132	4	19	3.03	14.39
Rata-Rata Substandard				2.69	12.38

Sumber : Hasil Pengamatan

Pengamatan Pupuk Tercecer

Tabel 3. Pengamatan Pupuk Tercecer pada Pemupukan CIRP

Pemupuk	Jumlah Karung	Pupuk		Persentase Tercecer	Persentase Dikeruk
		Tercecer	Dikeruk		
1	10	2	1	20	50
2	10	3	0	30	0
3	10	2	2	20	100
4	10	3	2	30	66.67
5	10	1	1	10	100
Rata-rata				22	63.33

Sumber : Hasil Pengamatan

Mandor pupuk harus selalu berada di tengah areal untuk memastikan pemupukan dilaksanakan dengan baik. Untuk menjaga tidak terulang kembalinya kesalahan, penerapan penalti substandard harus dilaksanakan dengan efektif.

Kualitas kerja pemupukan merupakan salah satu ukuran untuk mengetahui pemupukan yang dilaksanakan pada kurun waktu tersebut sesuai dengan standar atau tidak. Dengan mengetahui kualitas pemupukan diharapkan dapat dilakukan perbaikan terhadap pelaksanaan pemupukan. Kualitas pemupukan harian PT Cipta Futura Plantation terdapat pada Tabel 4.

Tabel 4. Kualitas Pemupukan Harian PT Cipta Futura Plantation Tanggal 17 April 2009

Afd	Blok Inspeksi	Pokok Inspeksi	Sub standard	Tinggal	Kualitas (%)	Kuantitas (%)
7	70	238	4	0	98.32	100
1	38	215	5	0	97.67	100
6	54	209	7	0	96.65	100
8	26	204	7	0	96.57	100
Cipta Futura		866	23	0	97.34	100

Sumber : Kantor Kebun Afdeling VII (2009)

Penunasan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis menunjukkan penunasan menggunakan sistem songgo dua. Namun mutu pekerjaan penunasan belum stabil karena masih terdapat songgo yang tidak melingkar yaitu di satu sisi songgo dua dan di sisi lain songgo tiga. Selain itu masih terdapat tanpa songgo, songgo satu, dan songgo tiga (Tabel 5).

Pengamatan Penunasan

Tabel 5. Pengamatan *Pruning*/Penunasan

Blok	Pemanen	Songgo				Jumlah Pokok
		Tanpa	Satu	Dua	Tiga	
70 A	65	0	0	23	3	26
	53	1	2	19	1	23
	104	0	1	20	0	21
Total		1	3	62	4	70
Persentase		1.42	4.29	88.58	5.71	100

Sumber : Hasil Pengamatan

Permasalahan dalam pemotongan pelepah adalah potongan pelepah yang kurang rapat dengan pangkal pelepah yang dikhawatirkan brondolan masih dapat tersangkut di ketiak pelepah. Mandor panen harus melakukan pengarahan tentang penunasan yang memenuhi standar dan melakukan pengawasan dan pengecekan. Apabila terjadi sering kesalahan, sistem penalti perlu dilaksanakan untuk menjaga kualitas penunasan.

Pemanenan. Permasalahan yang sedang dihadapi oleh Afdeling VII adalah kekurangan tenaga kerja akibat pemanen yang mengundurkan diri. Jumlah nomor hanca di Afdeling VII adalah 124, sedangkan jumlah tenaga kerja panen di Afdeling VII yang tersedia 75 orang. Hal ini disebabkan banyak tenaga kerja panen yang mengundurkan diri. Terhitung pada tahun 2009 sampai bulan April terdapat 18 pemanen yang mengundurkan diri. Penambahan tenaga kerja panen bertujuan untuk menjaga tingkat kehadiran pemanen agar tidak mempengaruhi rotasi panen. Penambahan tenaga kerja panen dapat dilakukan antara lain dengan menjadikan kenek (pembantu) pemanen menjadi pemanen, mencari pemanen baru, menghubungi kembali pemanen yang sudah berhenti untuk menjadi pemanen kembali, dan perlu untuk mempertahankan tenaga kerja panen yang ada.

Tindakan yang tidak sesuai dengan standar akan dikenai sanksi. Tujuan pemberian sanksi untuk menghindari kesalahan pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja yang menyebabkan kerugian bagi perkebunan. Selain itu untuk memberikan efek jera agar kesalahan tidak terulang kembali. Sanksi panen terdapat pada Tabel 6.

Tabel 6. Sanksi Panen Pekerjaan Substandar di Afdeling VII PT Cipta Futura Plantation

No	Pekerjaan	Sanksi/Pinalti
1	Tandan matang tidak dipanen	Basis, premi, dan brondolan dipotong semua
2	Tandan matang dipanen tidak dikumpul	Basis, premi, dan brondolan dipotong semua
3	Tandan mentah dipotong	Basis, premi, dan brondolan dipotong semua
4	Brondolan tidak dikutip	Dapat basis, premi dan brondolan dipotong semua Belum dapat basis, basis dan brondolan dipotong semua
5	Tangkai panjang	Dipotong 5 TBS
6	Pelepah <i>Sengkleh</i>	Dipotong 10 TBS/pokok (basis maupun premi)

Sumber : Kantor Kebun Afdeling VII (2009)

Kesalahan pemanen pada bulan April 2009 yang dikenai sanksi paling banyak adalah buah tinggal di pokok sawit. Faktor yang menyebabkan buah tinggal adalah pohon yang terlalu tinggi, pohon terletak di tepi sungai/parit atau daerah rendahan, dan pemanen yang kurang teliti melihat buah yang telah membrondol. Dalam hal ini mandor panen harus aktif dalam pengawasan buah dan harus selalu di tengah areal sehingga semua buah matang tidak ada yang tertinggal.

Pengamatan Substandar Kegiatan Pemanenan

Tabel 7. Pengamatan Substandar Pemanenan

Blok	Ptk	Pkk	Substandard					
			Gonjes	<i>Sengkleh</i>	Tanpa Songgo	Brondol Tinggal	Buah Tinggal	
104	A	51	0	0	0	16	0	
	B	52	0	2	1	7	2	
	C	56	0	4	1	4	0	
	D	50	0	0	0	9	0	
103	A	51	0	2	0	4	0	
	107	A	51	0	0	0	12	0
		B	53	0	0	0	13	0
106	C	52	0	0	0	15	0	
	D	50	0	0	0	6	1	
	A	51	0	0	0	7	0	
Afd. VII		517	0	8	2	93	3	

Sumber : Hasil Pengamatan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis ditemukan brondolan yang tidak dikutip terutama di piringan dekat gawangan mati dan pasar 2:1 (Tabel 7) maupun brondolan yang tersangkut di ketiak pelepah tidak dilakukan penyogrokan (Tabel 8). Hal tersebut merupakan kategori brondolan tinggal yang dapat dikenai penalti. Menghindari brondolan yang tidak dikutip harus dilakukan kontrol hanca dengan baik oleh mandor panen dan penerapan penalti brondolan dijalankan sesuai aturan.

Pengamatan Brondolan Tersangkut di Ketiak Pelepah

Tabel 8. Pengamatan Brondolan Tersangkut di Ketiak Pelepah

Blok	Petak	Brondolan	Jumlah Pokok Sample	Rata-Rata
104	A	8	10	0.8
	B	9	10	0.9
	C	5	10	0.5
	D	17	10	1.7
103	A	3	10	0.3
107	A	13	10	1.3
	B	16	10	1.6
	C	10	10	1
	D	6	10	0.6
106	A	6	10	0.6
Rata-Rata Brondolan Tersangkut di Ketiak				0.93

Sumber : Hasil Pengamatan

Pelaksanaan pemanenan agar berjalan efektif perlu koordinasi yang baik antara mandor panen dan krani buah agar komunikasi berjalan dengan baik. Motivasi terhadap pemanenan perlu dilaksanakan setiap pagi karena secara tidak langsung sangat menentukan tingkat keberhasilan pemanenan dengan indikator hasil yang diperoleh lebih tinggi.

Pengangkutan hasil panen. Permasalahan dalam pengangkutan hasil panen adalah brondolan yang tidak dikutip di TPH (Tabel 9). Hal ini disebabkan pemuat yang tergesa-gesa karena sistem muat bebas yang diberlakukan. Selain itu penerapan penalti brondolan tinggal belum dijalankan dengan baik.

Pengamatan Brondolan Tertinggal di TPH

Tabel 9. Pengamatan Brondolan Tertinggal di TPH

Blok	Petak	Jumlah Brondolan	Jumlah TPH Sample	Rata-rata
104	A	31	10	3,1
	B	24	10	2,4
	C	28	10	2,8
	D	54	10	5,4
103	A	42	10	4,2
107	A	21	10	2,1
	B	25	10	2,5
	C	18	10	1,8
	D	22	10	2,2
106	A	22	10	2,2
Rata-Rata Brondolan Tinggal di TPH				2,87

Sumber : Hasil Pengamatan

Permasalahan lainnya penyusunan TBS di TPH yang tidak disusun rapi dan dikhawatirkan mengganggu perhitungan. Apabila TBS tidak disusun tetap diangkut namun tidak termasuk dalam hasil panen.

Indeks Tenaga Kerja

Perkebunan PT Cipta Futura Plantation Afdeling VII memiliki 253 orang karyawan dan 234 di antaranya adalah Karyawan Harian Lepas. Jika luas areal yang dipelihara adalah 1866.63 ha maka akan diperoleh Indeks Tenaga Kerja Afdeling VII sebesar 0.13 orang per ha.

PT Cipta Futura Plantation tidak memiliki standar ITK. Namun apabila dilihat dari target yang tercapai menunjukkan penggunaan tenaga kerja sudah efisien. ITK tersebut tidak konstan, ketersediaan tenaga kerja yang berkurang disebabkan musim panen padi dan hari setelah gajian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengelolaan tenaga kerja lapangan Perkebunan PT Cipta Futura Plantation menggunakan sistem borongan. Dengan demikian pada setiap jenis pekerjaan sangat bergantung kepada kehadiran tenaga kerja dan standar kerja. Standar kerja yang berlaku harus dimengerti oleh semua pelaksana pekerjaan di lapangan untuk menghasilkan prestasi dan kualitas kerja yang baik.

Realisasi pekerjaan di lapangan telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan dan dengan kualitas kerja yang baik. Peningkatan kualitas dan prestasi kerja dilakukan dengan pengawasan dan disiplin terhadap karyawan serta penerapan sanksi yang efektif.

Permasalahan yang sedang dihadapi Afdeling VII PT Cipta Futura Plantation adalah kekurangan tenaga kerja pemanenan. Berdasarkan pengamatan penulis masih ditemukan kegiatan yang tidak memenuhi standar dalam berbagai kegiatan diantaranya pemanenan, pemupukan, penunasan, dongkel anak kayu, dan transportasi tandan buah segar.

Proyeksi Indeks Tenaga Kerja (ITK) perkebunan Afdeling VII PT Cipta Futura Plantation bulan Mei adalah sebesar 0.13 orang/ha. Apabila dilihat dari target yang tercapai menunjukkan penggunaan tenaga kerja dengan efisien. Nilai ITK tersebut tidak konstan, ketersediaan tenaga kerja sangat bergantung kepada musim panen padi dan hari gajian.

Saran

Berdasarkan kegiatan magang yang telah dilaksanakan, penulis menyampaikan beberapa saran kepada pihak manajemen perkebunan PT Cipta Futura Plantation.

1. Penambahan tenaga kerja pemanenan perlu dilaksanakan secepat mungkin untuk menjamin tingkat kehadiran pemanenan yang dapat mengganggu rotasi panen.
2. Penambahan mandor panen, krani buah, dan mandor pupuk harus terealisasi agar pengawasan di lapangan berjalan dengan efektif.
3. Peningkatan pengelolaan tenaga kerja agar perkebunan berjalan dengan efektif dan efisien.
4. Peningkatan kemampuan mandor baik teknis dan manajemen, serta peningkatan pengawasan kegiatan di lapangan.
5. Penerapan sanksi harus dijalankan dengan efektif guna menjamin kualitas kerja yang sesuai dengan standar.
6. Pemberian penghargaan kepada karyawan sangat diperlukan untuk memberikan semangat dan motivasi.
7. Permasalahan yang dihadapi di lapangan harus diselesaikan dengan baik dengan mencari solusi yang tepat untuk menjaga kualitas suatu pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, D. 2005. Pengelolaan Tenaga Kerja Panen dan Sistem Pengangkutan Tandan Buah Segar Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis*) di PT. Agrowiyana Jambi. Skripsi. Departemen Budidaya Pertanian, Fakultas Pertanian, IPB. Bogor. 89 hal.
- Hartopo, M. 2005. Pengelolaan Tenaga Kerja pada Pemeliharaan dan Pemetikan Teh (*Camellia sinensis* (L.) O. Kuntze) di PT. Tambi Unit Perkebunan Bedakah Wonosobo, Jawa Tengah. Skripsi. Program studi Agronomi, Fakultas Pertanian, IPB. Bogor. 72 hal.
- Lubis, A.U. 1992. Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) di Indonesia. Pusat Penelitian Perkebunan MARIHAT. Bandar Kuala. 435 hal.