

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) merupakan salah satu komoditas perkebunan paling strategis di Indonesia karena peranannya yang sangat besar terhadap perekonomian nasional. Salah satu aspek terpenting dalam industri perkebunan kelapa sawit adalah produktivitas kerja, yang memengaruhi kualitas panen, dan kuantitas tandan buah segar (TBS). Faktor – faktor manusia seperti disiplin, motivasi, dan kepemimpinan lapangan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas panen dan kuantitas TBS. Sebagai pemimpin proses produksi perkebunan, pemanen memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan hasil harian, terutama bagi perusahaan besar seperti PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Kwala Sawit. Kualitas buah dan target panen yang terjaga akan tercapai jika pemanen beroperasi dengan optimal.

**Tabel 1.1. Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Kwala Sawit 2021-2024**

<b>Keterangan</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Luas lahan perkebunan (ha)	6.479	5.643	5.643	5.640
Jumlah tenaga kerja pemanen (orang)	310	315	319	295
Produksi (ton TBS/thn)	87.510	95.789	73.002	77.002
Produktivitas tenaga kerja pemanen (ton/ha)	13,51	16,97	12,94	13,65

  

Jumlah SPH dan TM	<b>2005</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
	114	119	118	129	117	108	132	154

*Sumber: PTPN IV Unit Kebun Kwala Sawit, 2025*

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa luas lahan perkebunan PTPN IV Kebun Kwala Sawit ditahun 2022 – 2024 mengalami penurunan dan diikuti dengan penurunan jumlah tenaga kerja pemanen ditahun 2024 menjadi 295 orang. Produksi ton TBS ditahun 2022 sempat meningkat menjadi 95.789 ton tbs, kemudian mengalami penurun sebanyak 22.787 ton pada tahun 2023 menjadi 73.002 ton. Penurunan juga terjadi pada produktivitas tenaga kerja pemanen ditahun 2023 yaitu 12,94 ton/ha. Jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka hasil panen kelapa sawit juga rendah, sehingga penting untuk mengetahui pengaruh apel pagi,

motivasi kerja, dan kepemimpinan mandor terhadap produktivitas kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Kwala Sawit.

Di PTPN IV Kebun Kwala Sawit, kegiatan apel pagi menjadi rutinitas perusahaan yang dilaksanakan disetiap hari dan kegiatan ini dilakukan disemua afdeling. Apel pagi berperan sebagai media dalam penyampaian arahan, pembagian tugas, dan informasi penting yang disampaikan oleh asisten dan mandor kepada para pemanen. Namun, dalam pelaksanaan apel pagi masih ditemukan pemanen yang tidak hadir dan tidak datang tepat waktu pada kegiatan tersebut. Kondisi ini menimbulkan perhatian terkait kemungkinan adanya pengaruh keterlambatan kehadiran pemanen terhadap produktivitas kerja pada hari itu, mengingat instruksi kerja dan pembagian blok panen disampaikan pada saat apel pagi. Ketidakhadiran pemanen saat apel pagi dapat menimbulkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan panen.

Apel pagi sebagai budaya perusahaan terbukti meningkatkan kinerja karyawan panen kelapa sawit, terutama melalui motivasi kerja yang lebih tinggi dan arahan yang lebih baik dari mandor, menurut penelitian Ambarita & Putra Buana (2024) di Instiper Yogyakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa apel pagi adalah alat penting untuk memandu operasi panen agar mencapai tujuan bisnis, bukan hanya formalitas. Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak penelitian tentang hubungan antara apel pagi dan produktivitas pemanen. Ini akan menunjukkan seberapa baik apel pagi berfungsi sebagai alat kontrol, insentif, dan komunikasi.

Selain apel pagi, motivasi kerja juga merupakan faktor internal yang menentukan produktivitas pemanen. Menurut teori Maslow dan Herzberg, motivasi adalah dorongan yang memengaruhi tingkat upaya dan ketekunan individu di tempat kerja. Meskipun pendidikan dan jarak tempat tinggal tidak selalu memiliki pengaruh yang konsisten terhadap produktivitas pemanen, penelitian Yudha Situmeang (2024) di Kebun Laras PTPN IV menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti usia, masa kerja, dan premi memiliki dampak yang signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa hasil panen secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi, yang didorong oleh faktor insentif dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, motivasi pemanen menjadi faktor penting yang tidak bisa dipisahkan dalam analisis produktivitas kerja.

Kepemimpinan mandor merupakan faktor eksternal yang sangat menentukan dalam pelaksanaan panen di lapangan. Gaya kepemimpinan mandor memiliki kekuatan untuk meningkatkan atau menurunkan hasil panen karena mereka bertindak sebagai pengawas langsung, memberikan instruksi, dan menegakkan disiplin karyawan. Nasution (2023) dalam penelitiannya di Perkebunan PTPN IV Pabatu menemukan bahwa produktivitas panen tandan buah segar (TBS) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan mandor dan tingkat motivasi pemanen. Penelitian ini mendukung gagasan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan tempat kerja yang produktif, meningkatkan dorongan para pemanen untuk mencapai tujuan dasar mereka. Dengan kata lain, mandor tidak hanya bertindak sebagai pengawas teknis tetapi juga sebagai penggerak etos kerja para pemanen.

Selain itu, penelitian Tasya Billa & Iswarini (2021) dalam Jurnal Agribisnis Perkebunan menunjukkan bahwa produktivitas pemanen dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, termasuk kepemimpinan mandor dan kondisi kerja, serta faktor internal seperti motivasi dan keterampilan. Namun, gaya kepemimpinan mandor dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada kondisi kerja, yang hanya memiliki efek kecil. Ini menunjukkan bahwa komponen sosial dan psikologis dari hubungan mandor dan pemanen lebih penting daripada kondisi fisik ladang itu sendiri. Produksi pemanenan dengan demikian terbukti sangat bergantung pada bimbingan, motivasi, dan hubungan interpersonal mandor. Temuan ini menekankan betapa pentingnya melakukan penelitian tentang pengelolaan perkebunan kelapa sawit yang mempertimbangkan isu-isu manusia selain isu-isu teknis.

Dari penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa apel pagi, motivasi, dan kepemimpinan mandor memiliki dampak besar pada kinerja dan produksi pemanen. Namun demikian, karena penelitian ini masih dilakukan di berbagai kebun atau tempat, belum sepenuhnya akurat untuk menggeneralisasi temuan mereka ke semua kebun. Tidak ada penelitian yang mengkaji bagaimana ketiga faktor ini memengaruhi produktivitas kerja pemanen di PTPN IV Kebun Kwala Sawit, Kabupaten Langkat secara bersamaan. Penyelidikan menyeluruh diperlukan untuk menentukan apakah ketiga faktor ini memiliki efek

menguntungkan pada produksi pemanen, baik secara parsial maupun bersamaan, karena ini dapat menciptakan kesenjangan penelitian. Diharapkan temuan penelitian ini akan memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas pekerja di PTPN IV Kebun Kwala Sawit, Kabupaten Langkat.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Apel Pagi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Kwala Sawit, Kabupaten Langkat?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Kwala Sawit, Kabupaten Langkat?
3. Apakah Kepemimpinan Mandor berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Kwala Sawit, Kabupaten Langkat?
4. Apakah Apel Pagi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Mandor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Kwala Sawit, Kabupaten Langkat?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh apel pagi terhadap produktivitas kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Kwala Sawit, Kabupaten Langkat.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Kwala Sawit, Kabupaten Langkat.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan mandor terhadap produktivitas kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Kwala Sawit, Kabupaten Langkat.
4. Menganalisis pengaruh apel pagi, motivasi kerja, dan kepemimpinan mandor secara simultan terhadap produktivitas kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Kwala Sawit, Kabupaten Langkat.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia perkebunan, khususnya mengenai peran apel pagi, motivasi kerja, dan kepemimpinan mandor terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit.
2. Manfaat bagi perusahaan yaitu dapat memberikan masukan strategis bagi manajemen PTPN IV Kebun Kwala Sawit, Kabupaten Langkat maupun perusahaan perkebunan lainnya dalam menyusun kebijakan baru yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas pemanen.
3. Manfaat Bagi Masyarakat yaitu dapat memberikan kontribusi positif bagi kesejahteraan pemanen kelapa sawit dengan cara menunjukkan faktor-faktor kunci yang dapat meningkatkan produktivitas dan pendapatan mereka. Dengan produktivitas yang optimal, masyarakat sekitar perkebunan juga dapat merasakan dampak ekonomi melalui peningkatan aktivitas ekonomi local serta keberlanjutan usaha perkebunan kelapa sawit.