

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) umum diketahui berasal dari Nigeria di Afrika Barat, meskipun beberapa sumber menyebutkan Brazil di Amerika Selatan sebagai daerah asalnya. Hal ini didasarkan pada temuan bahwa hutan Brazil memiliki keragaman spesies kelapa sawit yang lebih besar dibandingkan Afrika. Tanaman ini mampu beradaptasi dengan baik di berbagai negara tropis, di antaranya Malaysia, Indonesia, Thailand, dan Papua Nugini, dengan hasil per hektar yang relatif lebih tinggi (Fauzi *dkk.*, 2012). Di Indonesia, kelapa sawit merupakan komoditas strategis yang berkontribusi besar terhadap perekonomian, terutama melalui peningkatan hasil produksi dan potensinya sebagai penghasil devisa. Minyak yang dihasilkan memiliki fungsi ganda, digunakan dalam industri pangan maupun nonpangan (Bindrianes, 2017).

Perkebunan merupakan sektor yang memiliki kontribusi besar dalam subsektor pertanian dan menjadi perhatian utama pemerintah. Pengembangannya bertujuan untuk memperkuat perekonomian masyarakat sekaligus meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia. Salah satu komoditas unggulan di sektor ini adalah kelapa sawit, yang memegang peranan penting sebagai penghasil devisa terbesar di luar sektor migas. Program peningkatan produksi kelapa sawit diarahkan tidak hanya untuk memperbesar perolehan devisa, tetapi juga untuk memperluas kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan petani (Nainggolan *et al.*, 2012).

Potensi subsektor perkebunan menjadi perhatian utama pemerintah karena nilai ekonominya yang signifikan. Suratiyah (2006) mengungkapkan bahwa kekurangan tenaga kerja dapat menurunkan kegiatan penanaman, memengaruhi pertumbuhan tanaman, dan berdampak pada produktivitas serta mutu produk. Di lingkungan perusahaan pertanian, teknologi mekanis yang dapat mengurangi kebutuhan tenaga kerja belum sepenuhnya dapat menggantikan peran manusia, terutama karena biaya investasi yang tinggi dan keterbatasan kemampuan mesin. Salah satu aspek yang memengaruhi motivasi dan kinerja tenaga kerja adalah sistem pengupahan, yang meliputi: (1) sistem borongan sesuai perjanjian kerja, (2) sistem waktu berdasarkan lamanya bekerja, dan (3) upah premi yang mempertimbangkan produktivitas dan kinerja. Selain itu, lama waktu kerja, kondisi kehidupan sehari-hari (gizi, perumahan, kesehatan, dan lingkungan), tingkat keterampilan, serta usia pekerja turut memengaruhi prestasi kerja.

Ardiansyah (2009) menambahkan bahwa prestasi kerja tenaga kerja keluarga dipengaruhi oleh perbandingan jumlah anggota keluarga yang menjadi konsumen dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Produktivitas kerja karyawan menjadi tolok ukur penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan sekaligus pencapaian target produksi (Sedarmayanti, 2017). Semakin tinggi produktivitas, semakin besar pula keuntungan yang diperoleh perusahaan. Peningkatan produktivitas akan berdampak langsung pada peningkatan standar hidup (Setiowati, 2007). Hubungan antara produktivitas

tenaga kerja dan kuantitas produksi bersifat positif, di mana produktivitas yang tinggi akan menghasilkan volume produksi yang lebih besar (Danar, 2006). Berdasarkan Keputusan Kepala BPN RI No. 40/HGU/BPN RI/2005 tanggal 19 April 2005 dan No. 20-HGU-BPN RI-2005 tanggal 29 Mei 2007, PTPN IV Unit Usaha Pabatu memperoleh Hak Guna Usaha atas lahan seluas 5.754,04 hektare.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, ada pun hal-hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN IV Unit Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Berdagai?
2. Bagaimana pengaruh umur pemanen terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN IV Unit Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Berdagai?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja pemanen terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN IV Unit Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Berdagai?
4. Bagaimana pengaruh upah pemanen terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN IV Unit Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Berdagai?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengidentifikasi tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN IV Unit Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Berdagai.
2. Menganalisis pengaruh umur pemanen terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN IV Unit Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Berdagai.
3. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja pemanen terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN IV Unit Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Berdagai.
4. Menganalisis pengaruh upah pemanen terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN IV Unit Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Berdagai

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui kemajuan tenaga kerja sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan khusus Upaya peningkatan produktivitas panen.
2. Sebagai sumbangan ide atau pemikiran untuk perusahaan dalam Penyempurnaan pengelolaan ketenagakerjaan dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya.