

Manajemen Tenaga Kerja Perkebunan Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di Kebun Cikasungka, Banten

Labor Management of Oil Palm Plantations (*Elaeis guineensis* Jacq.) at Cikasungka Estate, Banten

Zidane Mulyawan¹, Ahmad Junaedi^{2*}, Supijatno²

¹Program Studi Agronomi dan Hortikultura Departemen Agronomi dan Hortikultura,
Institut Pertanian Bogor (IPB University)

²Departemen Agronomi dan Hortikultura, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor, (IPB University)
Jl. Meranti, Kampus IPB Darmaga, Bogor 16680, Indonesia

*Penulis Korespondensi: junaediagh@gmail.com

Disetujui: 29 November 2024 / Published Online Januari 2025

ABSTRACT

Oil palm is Indonesia's largest source of foreign exchange from the plantation subsector. Good labor management in oil palm plantations is critical so that companies can achieve high productivity in quality and sustainability. The research was conducted at the Cikasungka Plantation Cikasungka from February to June 2023. The research aims to gain experience and competence in labor management in oil palm plantations. Observations and data collection focused on labor management including labor organization, work performance, discipline and work quality, and the implementation of Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO). Observation data were analyzed using the t-student test at a 5% level and the Spearman Rank correlation test. Research results showed that the Cikasungka Estate laborers had worked in a disciplined manner with good work quality. The management of Cikasungka Estate has implemented sustainable aspects and responsibility for laborers well.

Keywords: discipline, ISPO, work performance, work quality

ABSTRAK

Kelapa sawit merupakan sumber devisa terbesar Indonesia dari sub sektor perkebunan. Manajemen tenaga kerja yang baik di perkebunan kelapa sawit sangat penting dilakukan agar perusahaan mampu mencapai produktivitas tinggi secara berkualitas dan berkelanjutan. Penelitian dilaksanakan di Kebun Cikasungka pada bulan Februari sampai Juni 2023. Penelitian bertujuan mendapatkan pengalaman dan kompetensi tentang pengelolaan tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit. Pengamatan dan pengumpulan data difokuskan pada manajemen tenaga kerja meliputi pengorganisasian tenaga kerja, prestasi kerja, disiplin dan kualitas kerja, dan penerapan *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO). Data hasil pengamatan dianalisis secara menggunakan uji *t-student* pada taraf 5% dan uji korelasi *Rank Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan tenaga kerja Kebun Cikasungka telah bekerja secara disiplin dengan kualitas kerja yang baik. Pihak manajemen Kebun Cikasungka telah menerapkan aspek berkelanjutan dan tanggung jawab terhadap pekerja dengan baik.

Kata kunci: disiplin kerja, ISPO, kualitas kerja, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) merupakan tanaman yang memproduksi minyak nabati dan menjadi komoditas sub sektor perkebunan andalan bagi pendapatan nasional serta menjadi penyumbang devisa terbesar dibandingkan komoditas lain. Indonesia menjadi peringkat satu produsen kelapa sawit dunia dan memiliki luas areal kelapa sawit terbesar di dunia. Statistik menunjukkan bahwa produksi dan luas

areal kelapa sawit di Indonesia terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, tahun 2023 total produksi estimasi mencapai 48,235,384 ton *crude palm oil* (CPO) dengan total area seluas 16,833,985 ha (Ditjenbun, 2023).

Tingkat produksi komoditas kelapa sawit dipengaruhi oleh faktor-faktor produksi manajemen yang terdiri atas tanah atau alam, modal, tenaga kerja, dan keterampilan manajerial (*managerial skills*) serta keterampilan teknis dan

teknologi (Kadim, 2017). Menurut Fuadah dan Ernah (2018) manajemen perkebunan diperlukan untuk menjaga kualitas dan kuantitas TBS (tandan buah segar), CPO (*Crude Palm Oil*), dan kernel. Downey dan Erickson (1989) menyebutkan bahwa dalam kegiatan manajemen, tenaga kerja menjadi penting untuk diperhatikan perusahaan karena menyerap biaya cukup besar sehingga membutuhkan upaya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi berdasarkan produktivitas kerja. Selain itu tenaga kerja berpengaruh langsung terhadap keberhasilan atau kegagalan usaha produksi bagi suatu perusahaan terutama yang sifatnya padat karya (*labor intensive*) seperti perusahaan perkebunan kelapa sawit. Cara manusia dalam mengatur fungsi-fungsi manajemen menjadi penentu perusahaan dalam mencapai tingkat produktivitas maksimal.

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2020 tentang Sistem Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia (*Indonesian Sustainable Palm Oil Certification System/ISPO*) bahwa usaha perkebunan kelapa sawit wajib mengimplementasikan ISPO (Perpres, 2020). Pembangunan perkebunan kelapa sawit berkelanjutan yang menjadi kewajiban tersebut merupakan upaya pemerintah Indonesia dalam memelihara lingkungan, meningkatkan kegiatan ekonomi, sosial dan penegakan peraturan perundangan Indonesia di bidang per kelapa-sawitan. Perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap pekerja sebagaimana tercantum dalam salah satu dari tujuh prinsip ISPO untuk perusahaan perkebunan (Permen, 2015). Oleh karena itu, analisis terhadap manajemen tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit menjadi penting, khususnya berdasarkan pengamatan atas penerapan prinsip ISPO yang berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan di Kebun Cikasungka. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kompetensi dalam pengelolaan tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit.

BAHAN DAN METODE

Penelitian dilaksanakan di Kebun Cikasungka selama empat bulan dari Februari sampai Juni 2023. Data terdiri dari administratif dan letak geografis, iklim, luas areal, keadaan tanaman dan topografi, struktur organisasi karyawan pimpinan dan karyawan afdeling, dan dokumen ISPO prinsip ke-5 yang diperoleh dari Kantor Unit Kebun Cikasungka dan Kantor Afdeling 1 Kebun Cikasungka. Kegiatan manajerial mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Instruksi Kerja (IK) yang

dikeluarkan kebun. Kegiatan yang dilaksanakan meliputi:

1. Pengorganisasian tenaga kerja. pengamatan organisasi setiap pekerjaan berpedoman pada IK. Tenaga kerja yang diamati meliputi asisten afdeling, krani afdeling, mandor besar, mandor pemeliharaan, mandor panen, pemanen dan karyawan harian lepas (KHL) (pemupukan, penyemprotan, pembabatan dan DAK) digunakan untuk menghitung indeks tenaga kerja (ITK). Data yang diperoleh meliputi tugas pokok, hubungan kerja, status dan profil karyawan (usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan jarak tempuh ke tempat kerja).
2. Prestasi kerja karyawan. Dikumpulkan dengan perhitungan langsung dan menghimpun data dari Kantor Afdeling I untuk jumlah capaian pekerjaan yang diperoleh tenaga kerja pelaksana bidang tanaman baik perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), maupun KHL untuk pekerjaan produksi dan pemeliharaan.
3. Disiplin kerja karyawan. Dikumpulkan dengan pengamatan langsung di lapangan dan membandingkan hasil kerja karyawan dengan SOP perusahaan yang telah ditetapkan.
4. Penilaian ISPO. Data dan informasi dihimpun dengan teknik triangulasi yang terdiri dari pengamatan langsung, *document review*, dan wawancara di Kantor Unit. Prinsip ISPO ke-5 memiliki 6 kriteria dengan 36 indikator. Data tersebut kemudian dihitung dengan persamaan pencapaian tiap prinsip (Pp) sebagai berikut:

$$Pp = \frac{\text{jumlah kriteria yang terpenuhi pada prinsip } x}{\text{jumlah kriteria pada prinsip } x} \times 100\%$$

Analisis data

Data primer dan sekunder yang dikumpulkan dianalisis secara kuantitatif dengan mengolah data numerik menggunakan perangkat lunak Microsoft Office Excel, serta uji statistik dengan bantuan perangkat lunak Minitab. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov sebagai prasyarat untuk uji signifikansi *t*-Student, yaitu *one-sample t-test* guna menguji kesesuaian prestasi kerja terhadap standar atau norma kerja perusahaan yang dijadikan sebagai nilai konstanta/hipotesis nol (H_0) pada taraf signifikansi 5%. Hasil pengolahan data kemudian disajikan secara deskriptif. Sementara itu, analisis hubungan antara prestasi kerja tenaga kerja dengan variabel umur, tingkat pendidikan, rata-rata jam kerja per hari, pengalaman kerja, dan jarak ke tempat kerja dilakukan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedadaan Umum

Kebun Cikasungka terletak di Kabupaten Lebak Provinsi Banten pada koordinat 6°33'21,47"S-6°26'08,23"S dan 106°25'35,46"E-106°44'19,14"E. Klasifikasi Schimdt-Ferguson menyatakan tipe iklim di Kebun Cikasungka adalah tipe iklim A (sangat basah) dengan nilai Q sebesar 0.108 berdasarkan jumlah rata-rata bulan basah dan bulan kering berturut-turut, yaitu 10.2 dan 1.2. Sedangkan Curah hujan (CH) rata-rata dan hari hujan rata-rata di Kebun Cikasungka berturut-turut, yaitu 2.933 mm per tahun dan 196 hari hujan. Menurut Barus *et al.* (2015) CH di Kebun Cikasungka sudah sesuai dengan syarat tumbuh optimal kelapa sawit dimana CH berada diantara 2000-3000 mm per tahun, namun hasil jumlah hari hujan belum memenuhi syarat optimal yaitu tidak lebih dari 180 hari per tahun.

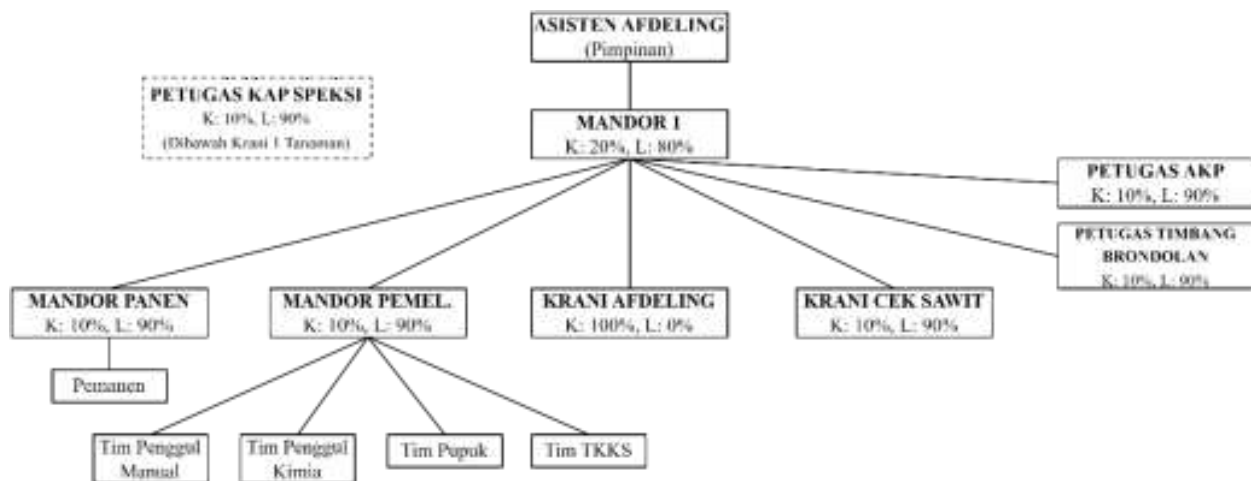
Berdasarkan Hak Guna Usaha (HGU) Unit Kebun Cikasungka memiliki total luas lahan 3,956.37 ha dengan luas lahan untuk pertanaman kelapa sawit 3,520.16 ha yang tersebar di enam afdeling meliputi Afdeling I dengan luas area 504.45 ha, Afdeling II dengan luas area 504.54 ha, Afdeling III dengan luas area 707.54 ha, Afdeling IV dengan luas area 563.55 ha, Afdeling V dengan luas area 528.15 ha, dan Afdeling VI dengan luas area 712.20 ha. Tanaman kelapa sawit di Kebun Cikasungka seluruhnya sudah memasuki fase tanaman menghasilkan (TM) yang tersebar di enam afdeling dengan tahun tanam (TT) terdiri dari tahun 2002, 2003, 2004, 2005, dan 2009. Varietas yang ditanam di Kebun Cikasungka terdiri dari YA09-15C, YA09-20C, SP05-73B, SP05-31A, SP05-30A, SP05-28B, YA09-68C, MA03-65B, SP05-73B, SP05-27B, LAME, LM04-21C dan YA09-19C. Rata-rata produksi dan produktivitas hasil panen selama 5 tahun terakhir (2018-2022) Kebun Cikasungka berturut-turut yaitu 7,572 ton dan 13.27 ton ha⁻¹.

Kegiatan produksi di Kebun Cikasungka dikelola oleh jajaran karyawan pimpinan yang tersusun dalam suatu struktur organisasi. Struktur organisasi pimpinan di Unit Kebun Cikasungka terdiri atas: 1.) Manajer Kebun, yang bertanggung jawab langsung kepada General Manager (GM) Wilayah dalam menjalankan fungsi manajemen lini, mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian unit kebun untuk mencapai sasaran kinerja secara efektif dan efisien, sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Direktur melalui SEVP. 2.) Asisten Kepala, yang melaksanakan fungsi manajemen lini kepada Manajer Kebun dalam merencanakan, mengawasi, memantau, dan

mengevaluasi pelaksanaan program kerja di bidang tanaman agar target kinerja tercapai secara efektif dan efisien sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan. 3.) Enam orang Asisten Afdeling (Agronomi), yang berada di bawah koordinasi Asisten Kepala dan bertugas menjalankan fungsi manajemen lini dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan di bidang tanaman, termasuk pengumpulan, analisis, dan evaluasi data untuk mendukung pencapaian tujuan agronomi. 4.) Asisten Tata Usaha, yang bertanggung jawab kepada Manajer Kebun dalam menjalankan fungsi *staffing* di bidang administrasi, meliputi administrasi keuangan, personalia, dan umum, serta melakukan pengumpulan, analisis, dan evaluasi data untuk mendukung efektivitas pengelolaan unit usaha.

Pengorganisasian Tenaga Kerja Afdeling I

Pengorganisasian tenaga kerja secara umum terbagi dalam tiga kelompok status karyawan, yaitu karyawan tetap (PKWTT), karyawan non staf (PKWT), dan karyawan harian lepas (KHL) atau borongan. Di Afdeling I, tenaga kerja yang terlibat meliputi satu orang Asisten Afdeling sebagai pimpinan, satu orang Mandor I, satu orang Krani Afdeling, dua orang Mandor Panen, satu orang Krani KAP Inspeksi, satu orang Krani Cek Sawit, satu orang Petugas Timbang Brondolan, serta satu orang Petugas AKP. Seluruh posisi tersebut berstatus karyawan tetap (PKWTT). Selain itu, terdapat 26 orang pemanen, yang terdiri atas 7 orang berstatus PKWTT dan 19 orang berstatus PKWT. Dalam kegiatan pemeliharaan, satu orang Mandor Pemeliharaan berstatus PKWTT memimpin beberapa tim, termasuk tim pengendalian gulma kimiawi yang terdiri dari 4 penyemprot piringan, 2 penyemprot gawangan, dan 3 tukang pikul air, seluruhnya berstatus KHL. Untuk pengendalian gulma secara manual, terdapat dua orang kepala grup dari pihak vendor. Kegiatan babat dan DAK (Drainase, Angkat Kayu, dan sejenisnya) dilaksanakan oleh 22 orang tenaga kerja berstatus KHL. Kegiatan pemupukan dipimpin oleh seorang kepala grup dari pihak vendor dan didukung oleh 8 penabur pupuk serta 4 tukang pikul pupuk yang seluruhnya berstatus KHL. Sementara itu, pemberian TKKS (Tandan Kosong Kelapa Sawit) dikoordinasikan oleh seorang kepala grup dari vendor, dan dilaksanakan oleh 4 orang tenaga kerja berstatus KHL. Seluruh struktur organisasi ini menggambarkan keterpaduan fungsi manajerial dan operasional dalam mendukung produktivitas Afdeling I, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Organisasi tenaga kerja perkebunan Afdeling 1. ^KTempat kerja di kantor, ^LTempat kerja di lapangan

Organisasi panen

Petugas AKP melakukan perhitungan AKP pada H-1 panen. Selanjutnya Asisten dan Mandor 1 membuat rencana panen hari berikutnya. Sebelum dilaksanakan pemanenan, dilakukan *briefing* pagi yang dihadiri oleh Asisten, Mandor 1, Mandor Panen, Petugas AKP, Petugas Kap Inspeksi, Krani Afdeling, dan Pemanen. Dalam *briefing*, Mandor Panen melaporkan produksi hari sebelumnya, Petugas Kap Inspeksi melaporkan ketidaksesuaian norma kerja dan denda pemanen, Petugas AKP menyampaikan estimasi produksi hari ini per kemandoran, Krani Afdeling melaporkan kelengkapan dokumen, Mandor 1 dan Asisten memberikan evaluasi perbaikan dan pengarahan. Setelah *briefing*, seluruh pemanen sebanyak 26 orang melaksanakan kegiatan panen di hancu tetapnya masing-masing diawasi secara ketat oleh Mandor Panen (2 orang) yang masing-masing beranggotakan 13 pemanen. Mandor panen selalu memberikan arahan dan motivasi kepada anggotanya untuk menaati aturan panen (SOP-TM) dan mengkoordinasikan pemanen agar dapat menyelesaikan hancunya. Jika terdapat pemanen yang tidak hadir, mandor panen mengarahkan pemanen lain untuk menyelesaikan hancu kosong tersebut. Rata-rata luas kapveld dalam satu hari di Kebun Cikasungka adalah 63.05 ha per hari yang dibagi menjadi dua kemandoran. Seluruh pemanen (26 orang) mengerjakan pemanenan seluas 2.43 ha HK⁻¹. Pemanen melaporkan hasil pekerjaannya setelah selesai kerja kepada mandor panen terkait jumlah produksi di hancunya.

Organisasi pengendalian gulma

Kegiatan penyiangan gulma (penggul) dibedakan menjadi kimiawi dan manual. Satu tim kerja penggul kimiawi terdiri dari 6 orang tenaga semprot, 3 orang tenaga pikul air, dan tenaga

pencampur herbisida yang dilakukan langsung oleh 1 orang mandor pemeliharaan. Pelaksanaan penyemprotan menggunakan sistem hancu giring untuk setiap *jobdesk* yang masing-masing HK dibagi hancu per satu baris tanaman kelapa sawit untuk seorang penyemprot piringan dan satu baris pasar pikul untuk seorang penyemprot gawangan, jika sudah selesai maka bergeser ke baris berikutnya. Bagi penyemprot yang sudah menghabiskan larutan herbisida 1 *knapsack*, maka alat tersebut diturunkan ke tanah pada titik terakhir semprot dan memberi tanda suara sehingga tenaga pikul bisa melakukan pengisian ulang di titik tersebut. Sedangkan tim pengendalian gulma manual berjumlah 22 orang yang terdiri dari tenaga pembabat dan DAK ditambah 2 orang kepala grup. Sistem hancu yang digunakan pada pekerjaan pengendalian gulma manual adalah hancu murni dimana setiap karyawan tidak dibagi khusus namun bekerja secara bersama-sama dalam satu areal.

Organisasi pupuk

Rencana pemupukan harian dibuat Asisten Afdeling dengan pendistribusian kepada Asisten Kepala, Asisten Afdeling, Mandor I, dan Kepala Grup Pemupukan yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan di lapangan. Rencana pemupukan harian berisi nomor blok dan peta blok yang akan dipupuk. Permintaan pengangkutan dan kebutuhan pupuk harian minimum 24 jam sebelum pelaksanaan, agar disampaikan kepada bagian transport dan gudang, sehingga pupuk dapat sampai di blok yang akan dipupuk jam 06:30. Satu grup terdiri dari kepala grup, penabur, dan tukang pikul. Setiap penabur membawa 10 kg pupuk untuk didistribusikan ke setiap pohon sesuai dengan dosis sampai ke SPK berikutnya dengan sistem hancu giring. Jumlah tenaga kerja tergantung dari luas (ha) yang dipupuk, semakin luas jumlah dipupuk

maka jumlah tenaga kerja semakin banyak.

Indeks Tenaga Kerja

Kebun Cikasungka Afdeling I memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 87 orang yang terdiri dari 10 orang karyawan staf, 26 orang karyawan non staf, dan 51 orang KHL/borongan. Luas areal di Afdeling I adalah 504,45 ha, sehingga diperoleh ITK sebesar 0,17 orang ha⁻¹. Kebun Cikasungka tidak memiliki standar ITK, jika ditinjau dari target yang tercapai menunjukkan penggunaan tenaga kerja sudah cukup efisien. Menurut Pahan (2008) nilai ITK Afdeling I sudah ideal serta memenuhi standar ITK secara umum untuk perkebunan kelapa sawit, yaitu 0,15-0,20.

Prestasi Kerja dan Korelasi Profil Karyawan

Kesesuaian prestasi kerja pemanen dengan standar

berdasarkan jumlah produksi TBS (kg) ditambah dengan brondolan (kg). Pengamatan dilakukan terhadap 26 pemanen di 18 blok selama satu bulan pada setiap RBT (Rata-rata Berat Tandan) dari seluruh tahun tanam (TT). Pengawasan dan pencatatan prestasi pemanen dilakukan bersama Mandor Panen, dan data dilengkapi dokumen yang tersedia di Kantor Cika 1. Standar yang menjadi pembanding kesesuaian adalah rata-rata RKAP panen per HK tahun 2023, yaitu 1.265,02 kg HK⁻¹. Sebaran data kesesuaian hasil kerja pemanen dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan hasil kesesuaian standar pemanen (Tabel 1) diperoleh pemanen yang mampu mencapai standar panen perusahaan pada TT-2002 sebesar 23.08%, TT-2003 sebesar 26.92%, TT-2004 sebesar 15.38%, dan TT-2005 sebesar 13.04%.

Tabel 1. Hasil uji kesesuaian prestasi karyawan panen dengan standar RKAP panen

No pemanen	Standar RKAP	Rata-rata produksi HK ⁻¹ per tahun tanam							
		2002		2003		2004		2005	
		kg HK ⁻¹	Hasil	kg HK ⁻¹	Hasil	kg HK ⁻¹	Hasil	kg HK ⁻¹	Hasil
A01	1265.02	1392.50	S	1349.00	S			1214.29	TS
A02	1265.02	720.00	TS	843.64	TS			800.00	TS
A03	1265.02	950.00	TS	1175.56	TS			1033.33	TS
A04	1265.02	1140.00	TS	1127.78	TS			1072.00	TS
A05	1265.02	850.00	TS	923.33	TS			866.67	TS
A06	1265.02	1028.57	TS	870.91	TS			920.00	TS
A07	1265.02	905.71	TS	768.00	TS			762.86	TS
A08	1265.02	824.00	TS	743.00	TS			697.14	TS
A09	1265.02	858.33	TS	868.89	TS			946.00	TS
A10	1265.02	1000.00	TS	1122.50	TS			1220.00	TS
A11	1265.02	1432.50	S	1140.00	TS			1513.33	S
A12	1265.02	872.86	TS	1116.00	TS			956.00	TS
A13	1265.02	1282.86	S	1152.73	TS			1158.00	TS
B02	1265.02			1885.00	S	1513.33	S	1300.00	S
B03	1265.02			1270.00	S	1157.73	TS	1125.00	TS
B04	1265.02			1011.25	TS	808.46	TS	896.67	TS
B05	1265.02			957.50	TS	895.00	TS	1570.00	S
B06	1265.02			950.00	TS	954.62	TS	1076.67	TS
B07	1265.02			850.00	TS	959.23	TS	756.67	TS
B08	1265.02			1287.00	S	1181.76	TS		
B09	1265.02			1085.00	TS	1061.54	TS	917.50	TS
B10	1265.02			1100.00	TS	810.00	TS	1160.00	TS
B11	1265.02			766.67	TS	882.38	TS	885.00	TS
B13	1265.02			1710.00	S	1569.47	S		
B14	1265.02			1421.67	S	1046.67	TS	1146.67	TS
B15	1265.02			1384.00	S	1263.81	TS		
Rata-rata		1019.79		1110.75		1084.92		1043.21	
Tertinggi		1432.50		1885.00		1569.47		1570.00	
Terendah		720.00		743.00		808.46		697.14	
Sesuai		23.08%		26.92%		15.38%		13.04%	
Tidak sesuai		76.92%		73.08%		84.62%		86.96%	

Keterangan: data rata-rata produksi bulan Mei 2023. St. RKAP: Mengacu pada rata-rata standar produksi tahun 2023, Prod: produksi, S: Sesuai, TS: Tidak sesuai.

Berdasarkan hasil, rendahnya persentase kesesuaian RKAP disebabkan rata-rata realisasi produksi adalah 1,099.81 kg HK⁻¹ lebih rendah dari standar RKAP panen (1,265.02 kg HK⁻¹), dan kondisi buah matang di lapangan yang sedikit dibuktikan dengan AKP yang rendah (1,065.14 kg HK⁻¹) sehingga secara realisasi kondisi lapangan, prestasi kerja pemanen telah mencapai produksi diatas estimasi harian. Selain itu, pemanen belum memaksimalkan jam kerja sehingga mengakibatkan potensi buah tinggal dan standar RKAP panen belum tercapai.

Untuk mendorong motivasi pemanen dalam mencapai target (RKAP dan estimasi AKP) dan kesesuaian SOP, dalam sistem pengupahan bagi pemanen terdiri dari gaji pokok (positif), denda (negatif), dan premi (positif). Kebun telah menerapkan premi atau bonus (*reward*) bagi pemanen yang mencapai hasil produksi di atas basis tugas (BT) per hari. Penetapan premi dilakukan secara bertingkat dengan mempertimbangkan BT, konstanta dan dengan persentase sesuai topografi. Premi panen terdiri dari premi TBS dan premi brondolan. Topografi Afdeling 1 adalah berbukit dengan produktivitas 17-21 ton ha⁻¹ sehingga jika prestasi panen berada diatas BT s.d 130% BT maka mendapatkan premi progresif P1 ((prestasi - BT) × tarif p1). Jika prestasi panen berada pada 130% BT s.d 175% BT maka mendapatkan premi progresif P1 ((130% BT - BT) × tarif p1), P2 ((prestasi - 130% BT), dan ditambah tarif p2. Sedangkan jika prestasi panen > 175% maka mendapatkan premi progresif P1 ((130% BT - BT) × tarif p1), P2 ((175% BT - 130% × BT) × tarif p2), dan P3 ((prestasi panen - 175% × BT) × tarif p3). Tarif P1 Rp 49.59; P2 Rp 54.59; dan P3 Rp 59.59. Pada premi brondolan jika persentase brondolan s.d 5% maka tarif brondolan Rp 148.77 kg⁻¹, jika persentase brondolan > 5% s.d 7% maka tarif brondolan Rp 223.15 kg⁻¹, dan jika persentase brondolan > 7% maka tarif brondolan Rp 260.34 kg⁻¹.

Contoh prestasi seorang pemanen sebanyak 1400 kg (TBS+brondolan) dengan brondolan 200 kg. Potensi 18 ton TBS ha⁻¹ dengan topografi berbukit untuk TM > 3 tahun. BT semester (SM) I = 587 kg TBS. Maka selain gaji pokok, pemanen tersebut pada hari itu mendapatkan premi TBS sebesar Rp 39.405,9 dan premi brondolan sebesar Rp 35.436 sehingga premi total yang diperoleh pemanen tersebut sebesar Rp 74,841.9.

Prestasi Karyawan Pemeliharaan

Data prestasi tenaga kerja kegiatan pemeliharaan yang dikumpulkan terdiri dari pengendalian gulma (penggul) kimiawi dan

manual, serta kegiatan pemupukan. Tenaga kerja yang diamati pada prestasi pekerjaan penggul kimiawi sebanyak 4 orang penyemprot, dan pada pekerjaan penggul manual sebanyak 11 orang pembabat. Sedangkan data prestasi pekerjaan pemupukan bersumber dari data sekunder yang diperoleh dari Kantor Afdeling 1. Sebaran data kesesuaian prestasi kerja penggul yang diamati dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan norma pekerjaan di Afdeling 1 pada tenaga kerja penggul kimiawi (semprot piringan) adalah 0.62 HK ha⁻¹ dan pada penggul manual (pembabatan) adalah 0,88 HK ha⁻¹. Cara melakukan analisis kesesuaian setiap penyemprot gulma piringan dengan standar norma adalah berdasarkan jumlah piringan (pohon) yang disemprot. Sedangkan analisis tenaga kerja pembabat dengan standar norma adalah berdasarkan jumlah pohon yang dibabat. Jumlah pohon yang dikerjakan dikonversikan menjadi satuan bidang luas (ha) berdasarkan jumlah pohon ha⁻¹ pada blok yang dikerjakan. Hasil dari jumlah perhitungan tersebut dikonversikan kembali menjadi satuan HK ha⁻¹ dengan membagi 1 HK dengan jumlah luas yang dikerjakan. Contoh perhitungan KHL inisial DA mampu melakukan penyemprotan sebanyak 125 piringan, angka ini kemudian dibagi 124 pokok (pohon ha⁻¹ pada blok A16) maka diperoleh hasil bidang luasan yang dikerjakan oleh DA seluas 1.01 ha HK⁻¹. Luasan tersebut dikonversi menjadi satuan HK ha⁻¹ dengan cara 1 HK dibagi luasan hasil kerja, maka diperoleh prestasi kerja KHL semprot piringan inisial DA adalah 0.99 HK ha⁻¹. Penentuan keputusan kesesuaian apabila prestasi kerja penggul (HK ha⁻¹) < standar norma (HK ha⁻¹).

Berdasarkan hasil pengamatan yang tersaji pada Tabel 2 menunjukkan 75% karyawan penggul kimiawi telah mencapai prestasi kerja yang sesuai standar, sedangkan pada karyawan penggul manual diperoleh hasil belum ada tenaga kerja yang mampu memenuhi standar. Faktor karyawan pembabat belum mampu mencapai standar perusahaan dapat disebabkan 82% pekerja penggul manual adalah perempuan, dan jam kerja rata-rata hanya 5 jam per hari sehingga belum memanfaatkan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan secara maksimal, yaitu 7 jam. Data prestasi tenaga kerja pemupukan yang dianalisis adalah tenaga penabur dan tenaga pikul pupuk yang diperoleh dari Kantor Cika 1 berdasarkan rata-rata berat pupuk (kg) yang dikerjakan per HK pada sejumlah hari yang digunakan untuk tiga sampel blok. Sebaran data kesesuaian hasil kerja penabur pupuk dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 2. Hasil uji kesesuaian prestasi karyawan pengendalian gulma dengan norma kerja

Jenis pengendalian gulma	KHL	Jml pokok	ha HK ⁻¹	HK ha ⁻¹	Norma (HK ha ⁻¹)	Hasil
Kimia	DA	125	1.01	0.99	0.62	TS
	DE	233	1.88	0.53	0.62	S
	SA	246	1.98	0.50	0.62	S
	UD	202	1.63	0.61	0.62	S
	Rata-rata	201.50	1.63	0.66		
	Tertinggi	246.00	1.98	0.99		
	Terendah	125.00	1.01	0.50		
	Sesuai					75%
Manual	Tidak sesuai					25%
	YA	56	0.45	2.21	0.88	TS
	AM	64	0.52	1.94	0.88	TS
	OM	64	0.52	1.94	0.88	TS
	MU	72	0.58	1.72	0.88	TS
	AM	96	0.77	1.29	0.88	TS
	SU	112	0.90	1.11	0.88	TS
	IP	80	0.65	1.55	0.88	TS
	HE	96	0.77	1.29	0.88	TS
	NA	112	0.90	1.11	0.88	TS
	AN	120	0.97	1.03	0.88	TS
	IK	128	1.03	0.97	0.88	TS
	Rata-rata	90.91	0.73	1.47		
	Tertinggi	128.00	1.03	2.21		
	Terendah	64.00	0.77	0.97		
	Sesuai					0%
	Tidak sesuai					100%

Keterangan: S: sesuai, TS: tidak sesuai.

Tabel 3. Hasil uji kesesuaian prestasi karyawan pemupukan terhadap norma

Blok	Luas (ha)	Pohon ha ⁻¹	Dosis (kg per phn)	Rata-rata prestasi (kg HK ⁻¹)	Norma (kg)	Kesesuaian
A2	35.72	125	4.75	587.94	250	Sesuai
A4	19.13	114	4.25	339.83	250	Sesuai
A3	41.99	125	3.25	472.17	250	Sesuai
Rata-rata				466.65		

Sumber: *Logbook* pemupukan Afdeling 1.

Berdasarkan hasil kerja karyawan pemupukan yang tersaji pada Tabel 3 diperoleh 100% mencapai norma yang ditetapkan serta prestasi kerja tenaga pupuk berbanding lurus dengan luas areal dan populasi. Kegiatan pemupukan selesai sesuai rencana yang ditetapkan baik norma, waktu pengerjaan, dan jumlah pupuk yang diaplikasikan ke lapangan. Faktor yang mendukung tercapainya kesesuaian prestasi pemupukan terhadap norma karena mengeluarkan biaya input yang besar sehingga selama pelaksanaan diawasi secara ketat oleh Asisten Afdeling dan Mandor 1. Norma pemupukan di Kebun Cikasungka dibawah rata-rata norma kebun swasta yaitu 400-500 kg HK⁻¹ (Khalida dan Lontoh 2019), namun rata-rata prestasi tenaga pupuk di Afdeling 1 memenuhi standar kesesuaian norma

tersebut.

Signifikansi Kesesuaian Prestasi Kerja

Untuk membandingkan data rata-rata prestasi kerja sebagai sampel yang diteliti dengan standar perusahaan sebagai hipotesis nol maka dilakukan uji *t-student* atau *one sample t test*. Hasil uji tersebut dapat digunakan untuk membuat komparasi secara deskriptif kesesuaian prestasi kerja.

Uji *one sample t test* merupakan bagian dari statistik parametrik sehingga asumsi dasar data sebaran prestasi kerja karyawan terdistribusi normal harus terpenuhi. Pada penelitian ini digunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov karena data yang dikumpulkan berskala kuantitatif, data tunggal, dan dapat digunakan baik jumlah

sampel berukuran besar maupun kecil. Analisis uji statistik pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak Minitab yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Berdasarkan hasil uji kesesuaian pada Tabel 4, pekerjaan panen dan penggul menunjukkan seluruh prestasi karyawan diperoleh $P\text{-value} > \text{taraf } 5\%$, sehingga rata-rata prestasi kerja karyawan panen dan pengendalian gulma tidak signifikan memenuhi standar. Sedangkan pada pekerjaan pemupukan $P\text{-value } 0.023 < 0.05$ maka H_0 ditolak sehingga nilai rata-rata prestasi tenaga pupuk di Afdeling 1 secara signifikan telah memenuhi standar kerja yang ditetapkan variabel.

Korelasi Profil Tenaga Kerja terhadap Prestasi

Untuk membuktikan hubungan antara variabel prestasi kerja dengan profil tenaga kerja maka dilakukan uji korelasi *Rank Spearman*. Hasil

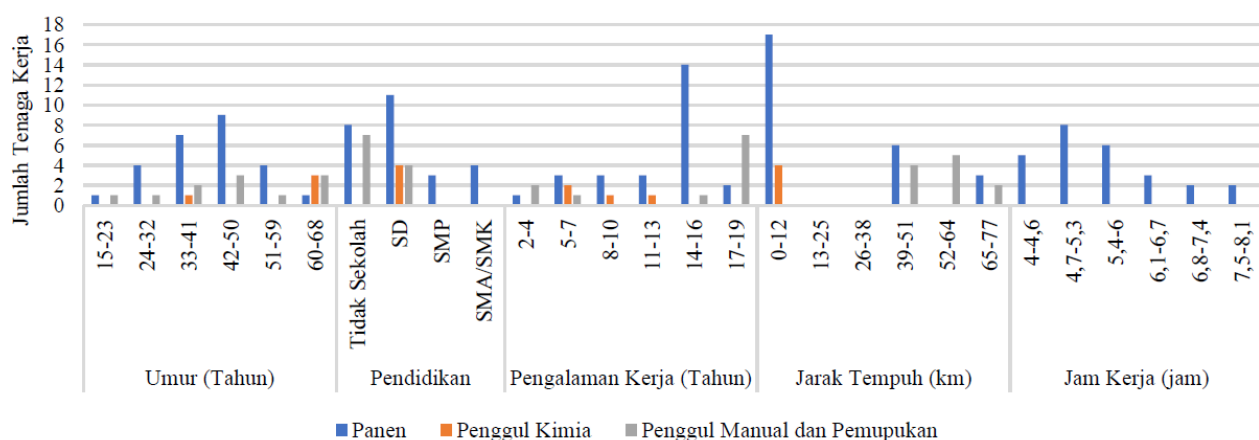
uji ini digunakan untuk melihat arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan antar variabel. Uji korelasi *Rank Spearman* bersifat non parametrik sehingga tidak memerlukan asumsi normalitas dan linearitas. Hasil distribusi data profil tenaga kerja panen, penggul kimia, penggul manual, dan pemupukan dapat dilihat pada Gambar 2. Analisis uji korelasi menggunakan perangkat lunak Minitab dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Prestasi kerja setiap tenaga pemanen, berdasarkan Tabel 5 perbedaan hasil kerja pemanen hanya dipengaruhi oleh profil jam kerja yang secara signifikan berkorelasi kuat dengan arah hubungan positif sehingga semakin panjang jam kerja menghasilkan produksi yang semakin besar. Sedangkan pada pekerjaan pengendalian gulma hasil menunjukkan bahwa perbedaan prestasi kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh profil tenaga kerja.

Tabel 4. Hasil uji normalitas dan *t-student* kesesuaian prestasi kerja terhadap standar perusahaan

Jenis pekerjaan	Rata-rata prestasi kerja	Standar perusahaan	Uji normalitas		Uji <i>t-student</i>	
			Kolmogorov-Smirnov		P-value	Sig.
			P-value	Distribusi		
^A Panen TT-2002	1,019.79 kg HK ⁻¹	1,265.02 kg HK ⁻¹	$> 0.150^*$	Normal	0.999 ^m	Tidak
^A Panen TT-2003	1,110.75 kg HK ⁻¹	1,265.02 kg HK ⁻¹	$> 0.150^*$	Normal	0.995 ^m	Tidak
^A Panen TT-2004	1,084.92 kg HK ⁻¹	1,265.02 kg HK ⁻¹	$> 0.150^*$	Normal	0.989 ^m	Tidak
^A Panen TT-2005	1.043.21 kg HK ⁻¹	1,265.02 kg HK ⁻¹	$> 0.150^*$	Normal	1.000 ^m	Tidak
^B Penggul kimiawi	0.66 HK ha ⁻¹	0.62 HK ha ⁻¹	0.120 [*]	Normal	0.598 ^m	Tidak
^B Penggul manual	1.47 HK ha ⁻¹	0.88 HK ha ⁻¹	$> 0.150^*$	Normal	0.999 ^m	Tidak
^B Pemupukan	466.65 kg HK ⁻¹	250.00 kg HK ⁻¹	$> 0.150^*$	Normal	0.023 [*]	Ya

Keterangan: tingkat kepercayaan 95%. Pembanding standar: Panen \geq Std. RKAP panen, Pemeliharaan \geq Norma. ^AJenis pekerjaan produksi, TT=Tahun tanam. ^BJenis pekerjaan pemeliharaan. Uji normalitas: $P\text{-value} > 0.05$ *Distribusi normal, $P\text{-value} < 0.05$ ^mDistribusi tidak normal (uji normalitas). Uji *t-student*: $P\text{-value} < 0.05$ *Sig. =nyata, $P\text{-value} < 0.01$ **Sig. =sangat nyata, $P\text{-value} > 0.05$ ^mSig. =tidak nyata.



Gambar 2. Profil tenaga kerja lapang pelaksana bidang tanaman

Tabel 5. Hasil uji korelasi prestasi terhadap profil tenaga kerja pengendalian gulma

Jenis pekerjaan	Profil	KK	Arah hub.	Korelasi	P-value	Signifikansi
Panen	Umur	0.114	Negatif	Sangat lemah	0.579	Tidak signifikan berkorelasi
	Pendidikan	0.107	Negatif	Sangat lemah	0.602	Tidak signifikan berkorelasi
	Pengalaman kerja	0.087	Positif	Sangat lemah	0.673	Tidak signifikan berkorelasi
	Jarak tempuh	0.044	Positif	Sangat lemah	0.830	Tidak signifikan berkorelasi
	Jam kerja	0.547	Positif	Kuat	0.004	Signifikan berkorelasi
Penggul kimiawi	Umur	0.258	Negatif	Sangat lemah	0.742	Tidak signifikan berkorelasi
	Pendidikan	x			x	
	Pengalaman kerja	0.316	Positif	Sangat lemah	0.684	Tidak signifikan berkorelasi
	Jarak tempuh	x			x	
Penggul manual	Umur	0.016	Positif	Sangat lemah	0.962	Tidak signifikan berkorelasi
	Pendidikan	0.216	Positif	Sangat lemah	0.524	Tidak signifikan berkorelasi
	Pengalaman kerja	0.327	Positif	Sangat lemah	0.326	Tidak signifikan berkorelasi
	Jarak tempuh	0.407	Negatif	Sangat lemah	0.214	Tidak signifikan berkorelasi

Keterangan: Metode uji korelasi: *Rank Spearman*; Tingkat kepercayaan 95%. Signifikan berkorelasi jika *P-value* < 0.05. KK: Koef. korelasi. Pedoman kekuatan hub.: 0.00-0.25=sangat lemah, 0.26-0.50=cukup, 0.51-0.75=kuat, 0.76-0.99=sangat kuat. x: Data identik.

Disiplin dan Kualitas Tenaga Kerja Panen

Kepatuhan karyawan dan kualitas kerja bertujuan meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi. Kriteria disiplin kerja yang diamati meliputi disiplin dan kualitas hasil kerja pemanen, disiplin pelaksanaan kerja pemanenan, dan disiplin jam kerja pemanen. Tenaga pemanen yang baik harus mencapai kriteria kualitas dan disiplin hasil panen, kriteria disiplin pelaksanaan pemanenan, serta melaksanakan disiplin jam kerja. Kriteria mutu panen yang baik diamati dari TBS yang dipanen meliputi jumlah brondolan di pabrik ada sebanyak 15% dari tandan yang dipanen, TBS mentah maksimal 3%, TBS matang minimal 85%, TBS lewat matang maksimal 12%. Pengawasan tingkat kematangan (mutu) panen kepada pemanen di lapangan penting kaitannya dengan rendemen minyak dan kadar asam lemak bebas (ALB) yang dihasilkan. Kematangan TBS dikategorikan menjadi mentah (f00, f0) dengan rendemen minyak 16,0% dan ALB 1,6%, matang (f1, f2, f3) dengan rendemen minyak 21,4-22,2% dan ALB 1,7-2,1%, dan lewat matang (f4, f5) dengan rendemen minyak 22,2-21,9% dan ALB 2,6-3,8%. Kriteria disiplin hasil kerja pemanen diamati dari TBS yang dipanen meliputi gagang tandan dipotong pendek

(maks. 2 cm) dan dipotong huruf “V” (cangkem kodok), serta pemberian nomor gagang untuk kebutuhan administrasi. Hasil pengamatan kualitas dan disiplin hasil kerja pemanen dapat dilihat pada Tabel 6.

Pengamatan kualitas dan disiplin hasil panen dilakukan melalui sortasi TBS di TPH pada sampel hanca (HC). Pengambilan data kualitas TBS dilakukan untuk mengetahui ketepatan pemanen saat mengambil tandan yang sesuai kriteria. Berdasarkan Tabel 6 kualitas hasil panen di Afdeling 1 belum memenuhi kriteria mutu panen yang baik dimana tingkat kematangan TBS matang hanya 83.87% dengan TBS lewat matang 16.13%. Hal ini diakibatkan terjadinya panen yang tidak tuntas pada rotasi sebelumnya sehingga jumlah TBS lewat matang meningkat dan menurunkan jumlah TBS matang. Pada pengamatan tersebut tidak ada temuan buah mentah dan abnormal. Kedisiplinan hasil kerja pemanen terhadap produksi TBS sebesar 66.33% yang dibuktikan gagang tandan buah yang tidak panjang mencapai 100%, gagang tandan buah yang dicangkem kodok sebanyak 51.79%, dan pemberian nomor pada gagang buah hanya sebanyak 47.86%.

Tabel 6. Kualitas dan Disiplin Hasil Kerja Pemanen

Hanca	TPH	n	Tingkat kematangan TBS				Cangkem kodok		Penomoran		Tangkai panjang	
			M	LM	MT	AB	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
HC-1	7	45	91.11%	8.89%	0.00%	0.00%	66.67%	33.33%	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
HC-2	7	39	82.05%	17.95%	0.00%	0.00%	25.64%	74.36%	43.59%	56.41%	0.00%	100.00%
HC-3	8	65	78.46%	21.54%	0.00%	0.00%	63.08%	36.92%	0.00%	100.00%	0.00%	100.00%
Rata-rata			83,87%	16.13%	0.00%	0.00%	51.79%	48.21%	47.86%	52.14%	0.00%	100.00%

Keterangan: M=matang, LM=lewat matang, MT=mentah, AB=abnormal.

Pada kriteria pelaksanaan panen yang baik diantaranya tidak ada TBS matang yang tidak dipanen, semua TBS yang dipanen diangkut ke TPH, dan pohon yang dipanen harus dalam keadaan baik dan bersih dimana tidak ada pelepah sengkeh, pelepah yang diturunkan disusun di gawangan mati, potongan cabang daun rapat ke batang berupa tapak kuda (sudut 15°-30°), dan semua brondolan harus diambil dan dimasukkan kedalam karung sehingga tidak ada brondolan di piringan maupun dipasar pikul yang dapat tumbuh menjadi “kongkoak”/tunas yang tumbuh. Berdasarkan Tabel 7 disiplin kerja pemanen dalam pelaksanaan pemanenan di Afdeling 1 sebesar

79.79% dibuktikan TBS dipanen tuntas mencapai 91.39%, pelepah tidak sengkeh 62.95%, pelepah disusun di gawangan mati 84.97%, dan brondolan dikutip 79.85%.

Untuk memastikan pemanen menerapkan norma panen sesuai SOP, Kebun Cikasungka telah melaksanakan pengawasan dan penilaian Kap Inspeksi pada setiap hanca. Pengamatan dan penilaian serta denda yang diterapkan untuk mendisiplinkan dan menjaga kualitas produksi kepada karyawan panen di Kebun Cikasungka dapat dilihat pada Tabel 8. Selain disiplin kerja yang berkaitan dengan SOP pemanenan, juga perlu diperhatikan disiplin waktu kerja.

Tabel 7. Disiplin kerja pelaksanaan pemanenan

Parameter	Indikator	Blok-kapveld			Rata-rata
		A4-IV	A9-V	A18-VII	
Informasi pengamatan	Luas areal panen (Ha)	19.13	10.59	28.67	
	Σ Pohon Ha ⁻¹	120.00	121.00	98.00	
	Populasi	2.296	1.281	2.810	
	n (5%)	115.00	64.00	140.00	
Tandan	PT	97.39%	87.50%	89.29%	91.39%
	TTD	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	TMTD	2.61%	12.50%	10.71%	8.61%
Pelepah	PS	16.52%	37.50%	57.14%	37.05%
	PTS	83.48%	62.50%	42.86%	62.95%
	PD	88.70%	89.06%	77.14%	84.97%
	PTD	11.30%	10.94%	22.86%	15.03%
Brondolan	BD	90.43%	81.25%	67.86%	79.85%
	BP	7.83%	14.06%	25.00%	15.63%
	BPP	1.74%	0.00%	2.14%	1.29%
	BPPP	0.00%	4.69%	5.00%	3.23%

Keterangan: data dikumpulkan sehari setelah pelaksanaan panen. PT= panen tuntas, TTD= tandan tidak diangkut, TMTD= tandan matang tidak dipanen. PS= pelepah sengkeh, PTS= pelepah tidak sengkeh, PD= pelepah disusun, PTD=pelepah tidak disusun. BD= brondolan dikutip, BP= brondolan di piringan, BPP= brondolan di pasar pikul, BPPP= BP+BPP.

Tabel 8. Denda kap inspeksi Kebun Cikasungka

no.	Keterangan	Denda
A. Pemeriksaan di hanca		
1.	Brondolan tidak dikutip bersih (di piringan/gawangan/ketiak yang terjangkau tangan)	Rp 50 per butir
2.	Buah matang tidak dipanen	Rp 5000 per tandan
3.	Buah dipanen tidak diangkut ke TPH	Rp 25.000 per tandan
4.	Buah lewat matang tidak dipanen	Rp 10.000 per tandan
5.	Pelepah tidak diturunkan (curi buah)	Rp 1000 per pelepah
B. Pemeriksaan di TPH		
6.	Tangkai panjang tidak dipotong (minimal 2 cm)	Rp 2000 per tandan
7.	Tangkai TBS tidak berbentuk “V”	Rp 500 per tandan
8.	TBS tidak diberi nomor	Rp 1000 per TPH
9.	TBS busuk tidak dibrondolkan	Rp 2000 per tandan
10.	TBS tidak disusun di TPH	Rp 500 per tandan
11.	Panen buah sangat mentah	Rp 10.000 per tandan

Sumber: Kantor Unit Kebun Cikasungka.

Disiplin jam kerja menjadi salah satu aspek penting yang dalam manajemen tenaga kerja produksi kelapa sawit dan secara signifikan berkorelasi kuat dengan arah hubungan positif pada jumlah TBS yang dipanen. Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021 yang merupakan bagian dari UU Cipta Kerja, panjang jam kerja karyawan di Indonesia yaitu 7 (tujuh) jam dalam sehari. Kebun Cikasungka telah melaksanakan aturan tersebut dimana jam kerja seluruh karyawan mulai pukul 07.00-14.00.

Berdasarkan Gambar 3(A) karyawan panen Afdeling 1 Kebun Cikasungka belum memaksimalkan waktu kerja sebagaimana aturan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan undang-undang. Temuan jam kerja terpendek yaitu 4 jam dilakukan oleh sebanyak 3,85% pemanen, sedangkan jam kerja terpanjang adalah 7 jam 30 menit dilakukan oleh sebanyak 7,69% pemanen. Pemanen yang melaksanakan kerja sesuai aturan jam kerja (7 jam) hanya dicapai oleh 7,69% pemanen. Secara umum paling banyak jam kerja pemanen berada di kisaran 5 jam yaitu dilakukan oleh sebanyak 30,77% pemanen. Gambar 3(B) telah menunjukkan karyawan panen melaksanakan tugas efektif dalam waktu 5 jam pertama. Gambar tersebut menunjukkan bahwa karyawan panen mampu bekerja maksimal pada rentang waktu pukul 08.00-09.00.

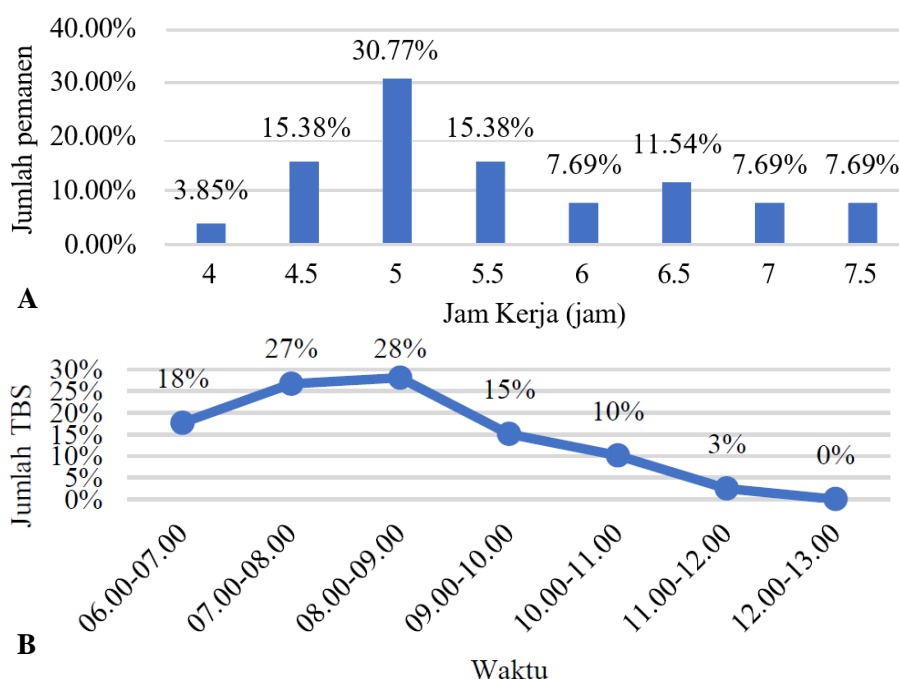
Penerapan *Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO)*

Penghimpunan data dilakukan melalui *document review* dan wawancara terkait sertifikasi ISPO

untuk prinsip ke- 5, yaitu tanggung jawab terhadap tenaga kerja perkebunan di Kantor Unit Kebun Cikasungka sebagai perusahaan yang melakukan usaha budidaya perkebunan. Prinsip dan kriteria ISPO yang diamati meliputi aspek ketenagakerjaan dengan 5 kriteria sebanyak 19 indikator. Kebun Cikasungka telah melaksanakan audit internal sebagai monitoring untuk persiapan audit ISPO prinsip ke-5 yang dapat dilihat pada Tabel 9.

Berdasarkan data pada Tabel 9 kesiapan audit ISPO prinsip ke-5 di Kebun Cikasungka telah mencapai 94,7%. Sesuai panduan ISPO, kriteria pada prinsip ini diantaranya: 5.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3); 5.2 Kesejahteraan dan peningkatan kemampuan pekerja; 5.3 Penggunaan pekerja anak dan diskriminasi pekerja (suku, ras, gender, dan agama); 5.4 Fasilitasi pembentukan serikat pekerja; dan 5.5 Perusahaan perkebunan mendorong dan memfasilitasi pembentukan koperasi pekerja dan karyawan.

Setiap aktivitas kerja di perkebunan memiliki risiko bahaya dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, Kebun Cikasungka telah menerapkan prosedur K3 sesuai kriteria 5.1 pada prinsip ke-5 ISPO. K3 bertujuan melindungi tenaga kerja dari sumber bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan/penyakit yang berakibat hilangnya hari kerja dan kerugian. Risiko bahaya dapat dikendalikan dengan penggunaan APD yang disesuaikan dengan tingkat bahaya di lapangan. Hasil penilaian kedisiplinan menggunakan APD di Afdeling 1 dapat dilihat pada Tabel 10.



Gambar 3. Disiplin jam kerja karyawan. (A) Sebaran persentase jam kerja pemanen. (B) Panen TBS per jam

Tabel 9. Hasil audit internal ISPO tanggung jawab terhadap pekerja Kebun Cikasungka

No.	No. indikator	Indikator	Ketersediaan
5.1	1	Tersedia dokumentasi K3 yang diterapkan oleh perusahaan.	✓
	2	Telah dibentuk organisasi K3 yang didukung sarana dan prasarana.	✓
	3	Tersedia dokumen penerapan K3 termasuk pelaporan.	✓
5.2	4	Diterapkannya peraturan tentang upah minimum.	✓
	5	Tersedia sistem penggajian baku yang diterapkan.	✓
	6	Tersedia sarana dan prasarana untuk kesejahteraan pekerja.	✓
	7	Tersedia kebijakan Perusahaan Perkebunan untuk mengikutsertakan karyawan dalam program Jamsostek sesuai peraturan perundang-undangan.	✓
	8	Tersedia program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan dokumen pelaksanaannya.	✓
5.3	9	Menerapkan kebijakan tentang persyaratan umur pekerja dan menjaga kesusilaan.	✓
	10	Menerapkan kebijakan tentang peluang dan perlakuan yang sama untuk mendapatkan kesempatan kerja.	✗
	11	Tersedia dokumen daftar karyawan.	✓
	12	Tersedia mekanisme penyampaian pengaduan dan keluhan pekerja.	✓
	13	Tersedia dokumen pengaduan dan keluhan pekerja.	✓
5.4	14	Tersedia dan menerapkan kebijakan terkait serikat pekerja.	✓
	15	Tersedia daftar pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja.	✓
	16	Tersedia dokumen pembentukan serikat pekerja dan pertemuan-pertemuan baik antara Perusahaan.	✓
5.5	17	Tersedia kebijakan Perusahaan Perkebunan dalam mendukung pembentukan koperasi.	✓
	18	Tersedia daftar pekerja dan karyawan yang menjadi anggota koperasi.	✓
	19	Tersedia dokumen pembentukan koperasi.	✓
Total	19		18
Persentase kesiapan audit ISPO prinsip ke-5 tanggung jawab terhadap pekerja			94.7%

Tabel 10. Ketersediaan dan penggunaan APD

Jumlah karyawan yang diamati (orang)	Jabatan	ΣAPD	Jenis APD	Dipakai (orang)	Pemakaian HK ⁻¹	Persentase pemakaian terhadap ketersediaan
1	Asisten Afdelling 1	3	Topi	1	1.00	100.00%
			Rompi <i>safety</i>	1	1.00	
			Sepati A	1	1.00	
3	Mandor	3	Topi	3	1.00	100.00%
			Rompi <i>safety</i>	3	1.00	
			Sepatu A	3	1.00	
26	Pemanen	4	Helmet	22	0.85	74.04%
			Sarung tangan	10	0.38	
			Sarung egrek	19	0.73	
			Sepatu AV	26	1.00	
6	Penyemprot	6	Topi	6	1.00	80.56%
			Kacamata <i>safety</i>	1	0.17	
			Masker	6	1.00	
			Apron	5	0.83	
			Sarung tangan kain+karet	5	0.83	
			Sepatu AV	6	1.00	
11	Pejabat dan DAK	3	Topi	8	0.73	87.88%
			Sarung tangan	10	0.91	
			Sepatu AV	11	1.00	
7	Penabur pupuk	3	Topi	6	0.86	95.24%

Sarung tangan	7	1.00	
Sepatu AV	7	1.00	
Rata-rata		0.88	87.67%

Berdasarkan Tabel 10 hasil kepatuhan karyawan di Afdeling 1 terhadap pemakaian APD mencapai 87.67%. Perusahaan telah menyediakan kelengkapan APD sesuai dengan jenis pekerjaan dan tingkat bahaya di lapangan, serta sesuai jumlah yang diminta pihak afdeling. Meskipun perusahaan sudah membagikan APD, masih terdapat karyawan yang tidak menggunakannya pada saat bekerja yang disebabkan hilang, rusak, dan kurangnya kesadaran tenaga kerja mengenai pelaksanaan kerja yang aman dengan menggunakan APD. Secara prosedur, jika terdapat APD rusak atau hilang maka bisa dilakukan pengajuan penggantian APD kepada mandor kemudian diteruskan kepada Asisten Afdeling, maka selanjutnya akan dilakukan pengadaan kembali terhadap permintaan APD tersebut. Asuransi kecelakaan kerja sudah dilaksanakan di Kebun Cikasungka terhadap seluruh karyawan PKWTT maupun PKWT. Berdasarkan data yang dikumpulkan, berdasarkan wawancara terdapat temuan sebanyak 76.92% karyawan panen pernah mengalami kecelakaan kerja seperti tertimpa pelepah, tertusuk duri pelepah, tertimpa buah, terkena pisau egrek, terkena kapak, terkena gancu, atau mata kemasukan polen. Tidak terdapat temuan karyawan penyemprotan yang terpapar bahan kimia beracun dari pestisida. Tidak terdapat temuan kecelakaan kerja pada pekerjaan pengendalian gulma manual dan pemupukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kebun Cikasungka telah menerapkan sistem pengorganisasian pada setiap jenis pekerjaan dengan efisien. Rata-rata kesesuaian prestasi tenaga kerja di Kebun Cikasungka adalah 48.65%, uji t menunjukkan hanya prestasi tenaga kerja pupuk yang signifikan sesuai standar dan norma yang ditetapkan. Uji korelasi menunjukkan hanya profil jam kerja yang signifikan berhubungan kuat positif terhadap prestasi tenaga panen. Kebun Cikasungka telah menerapkan kualitas dan disiplin panen dengan rata-rata 76.66%. Sistem manajemen tenaga kerja perkebunan kelapa sawit di Kebun Cikasungka telah memberikan pelajaran dalam mengelola kendala sosial tenaga kerja perkebunan. Kebun Cikasungka telah menerapkan sistem K3 dengan persentase 87.67%, serta telah melaksanakan prinsip dan kriteria ISPO tanggung jawab terhadap pekerja.

Saran

Optimalisasi prestasi, disiplin dan kualitas, serta kepatuhan penggunaan APD sangat penting dilakukan agar produksi dan kesejahteraan meningkat, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman. Pada pekerjaan panen perlu pengetatan terhadap penerapan kap speksi, premi panen, premi brondolan, dan premi penunasan untuk mendorong kepatuhan pemanen terhadap SOP dalam mencapai potensi hasil yang maksimal serta meningkatkan kesesuaian standar RKAP yang ditetapkan. Pada pekerjaan pengendalian gulma perlu dilakukan pengawasan yang lebih ketat agar KHL dapat mencapai norma yang telah ditetapkan perusahaan. Perlu pengadaan inovasi APD yang lebih ergonomis dan nyaman sehingga dapat meningkatkan disiplin penggunaan APD untuk mengendalikan risiko bahaya di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barus, Y.S., Irsal, L. Mawarni. Pengaruh curah hujan terhadap produksi kelapa sawit berumur 8, 16, dan 19 tahun di Kebun Bah Jambi PT. Perkebunan Nusantara IV Persero. J. Agroekoteknologi. 4(1):1865-1871.
- [Ditjenbun] Direktorat Jenderal Perkebunan. 2023. Statistik Perkebunan Unggulan Nasional 2021-2023. Jakarta: Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.
- Downey, W.D., S.P. Erickson. 1989. Manajemen Agribisnis. Ganda RS, Sirait A, penerjemah. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fuadah, D.T., Ernah. 2018. Pengelolaan Perkebunan Kelapa Sawit Berdasarkan Prinsip ISPO di PTPN VIII Cikasungka, Jawa Barat. J. Ilmu Pertanian Indonesia. 23(3):190-195. DOI: <https://10.18343/jipi.23.3.190>.
- Kadim, A. 2017. Penerapan Manajemen Produksi dan Operasi di Industri Manufaktur. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Khalida, R., A.P. Lontoh. Manajemen pemupukan kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.), studi kasus pada Kebun Sungai Sagu, Riau. Bul. Agrohorti. 7(2):238-245.
- Pahan, I. 2008. Panduan Lengkap Kelapa Sawit. Jakarta (ID): Penebar Swadaya.

[Permen] Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 11/Permentan/OT.140/3/2015 Tentang Sistem Sertifikasi Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia. 2015.

[Perpres] Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2020 Tentang Sistem Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia