



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT: DESKRIPSI PERENCANAAN TENAGA KEJRA, KOMPENSASI, DAN PELATIHAN

Mariana Elisabet Br Pardede¹, Jimmy Situmorang², Yuda Aditiya Sipahutar³,
Risky Natanael Siahaan⁴, Deo Pratama Sembiring⁵, Fedric Luxson Sitorus⁶, Azizur Rizqi
Usman⁷, Rizal Fahruij Nasution⁸, Marzuti Isra^{9*}, Suhendri¹⁰

^{1-9&10} Fakultas Vokasi Budidaya Perkebunan Institut Teknologi Sawit Indonesia Medan

*e-Mail: marzuti_isra@itsi.ac.id

Submit Tgl: 30-Juni-2026

Diterima Tgl: 30-Juli-2026

Diterbitkan Tgl: 10-Agustus-2026

Abstract: Oil palm plantations are a strategic sector that requires effective human resource management to improve productivity and ensure business sustainability. This study aimed to describe workforce planning, compensation and employee welfare systems, and training and human resource development practices in oil palm plantations. The study employed a descriptive qualitative approach using a literature review method. The population consisted of scientific publications related to human resource management in oil palm plantations, while the sample was selected purposively based on topic relevance and source quality. The research instruments included a literature review checklist and a data synthesis matrix. Data were analyzed using the Miles and Huberman interactive model through data reduction, data display, thematic synthesis, and conclusion drawing. The findings indicate that workforce requirements are influenced by plantation area, employee competencies, and labor productivity, while fair compensation and competency based training improve employee motivation, performance, and organizational effectiveness. Major challenges include high employee turnover, competency gaps, heavy workloads, and occupational safety risks. The study concludes that integrated human resource management through effective workforce planning, equitable compensation, continuous competency development, and digital technology utilization is essential for strengthening the competitiveness and sustainability of oil palm plantation companies.

Keywords: Compensation Management, Human Resource Management, Oil Palm Plantation, Training and Development, Workforce Planning

Abstrak: Perkebunan kelapa sawit merupakan sektor strategis yang memerlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif untuk mendukung produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, sistem kompensasi dan kesejahteraan, serta pelatihan dan pengembangan SDM pada perkebunan kelapa sawit. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur. Populasi penelitian berupa publikasi ilmiah yang membahas manajemen SDM di perkebunan kelapa sawit, sedangkan sampel dipilih secara *purposive* berdasarkan relevansi topik dan kualitas sumber. Instrumen penelitian berupa lembar telaah literatur dan matriks sintesis data. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman melalui reduksi data, penyajian data, sintesis tematik, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja dipengaruhi oleh luas areal, kompetensi, dan produktivitas pekerja, sedangkan kompensasi yang adil serta pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan motivasi, kinerja, dan efektivitas organisasi. Tantangan utama meliputi tingginya turnover, kesenjangan kompetensi, beban kerja, dan risiko keselamatan kerja. Penelitian ini

menyimpulkan bahwa pengelolaan SDM yang terintegrasi melalui perencanaan tenaga kerja, kompensasi yang berkeadilan, pengembangan kompetensi, serta pemanfaatan teknologi digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan perkebunan kelapa sawit.

Kata Kunci: Manajemen Kompensasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perkebunan Kelapa Sawit, Pelatihan dan Pengembangan, Perencanaan Tenaga Kerja

Cara mengutip Pardede, M. E. B., Situmorang, J., Sipahutar, Y. A., Siahaan, R. N., Sembiring, D. P., Sitorus, F. L., Usman, A. R., Nasution, R. F., Isra, M., & Suhendri. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia di Perkebunan Kelapa Sawit: Deskripsi Perencanaan Tenaga Kerja, Kompensasi, dan Pelatihan. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1350–1365. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2199>

PENDAHULUAN

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu sektor strategis perekonomian Indonesia, khususnya di Provinsi Sumatra Utara. Indonesia menempati posisi sebagai produsen minyak sawit terbesar di dunia, dengan luas areal perkebunan kelapa sawit yang terus meningkat setiap tahunnya. Di balik capaian produktivitas tersebut, terdapat sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang kompleks dan unik, berbeda dengan sektor industri pada umumnya. Dalam perekonomian makroekonomi Indonesia, industri minyak sawit memiliki peran strategis, antara lain penghasil devisa terbesar, lokomotif perekonomian nasional, kedaulatan energi, pendorong sektor ekonomi kerakyatan, dan penyerapan tenaga kerja. Perkebunan kelapa sawit Indonesia berkembang cepat serta mencerminkan adanya revolusi perkebunan sawit. Perkebunan kelapa sawit Indonesia berkembang di 22 provinsi dari 33 provinsi di Indonesia. Dua pulau utama sentral perkebunan kelapa sawit di Indonesia adalah Sumatera dan Kalimantan. Sekitar 90% perkebunan kelapa sawit di Indonesia berada di kedua pulau tersebut, dan kedua pulau itu menghasilkan 95% produksi minyak sawit mentah (*crude palm oil/CPO*) Indonesia (Purba and Sipayung 2017).

Perencanaan tenaga kerja di kebun kelapa sawit meliputi estimasi jumlah pekerja yang diperlukan berdasarkan perbandingan tenaga kerja per hektar, pengaturan jadwal panen, serta persiapan menghadapi perubahan kebutuhan tenaga kerja musiman. Akan tetapi, dalam kenyataannya, banyak perusahaan perkebunan yang belum menerapkan sistem perencanaan SDM yang terorganisir dan tercatat dengan baik. Pada bidang kompensasi, metode pembayaran borongan yang diterapkan di perkebunan kelapa sawit memiliki dampak besar pada semangat kerja dan kesejahteraan pegawai. Pekerja panen umumnya menerima gaji berdasarkan jumlah kilogram TBS yang mereka panen, sehingga tingkat upahnya sangat bervariasi. Meskipun sistem ini dapat meningkatkan produktivitas, di sisi lain, hal ini juga bisa menyebabkan stres kerja yang tinggi dan ketidakpastian dalam penghasilan. Selain itu Aspek pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia di industri kelapa sawit juga merupakan elemen penting yang mempengaruhi mutu hasil panen. Pemanen yang memiliki keterampilan dan memahami praktik pertanian yang baik dapat menekan kehilangan TBS yang rendah serta meningkatkan buah yang berkualitas tinggi. Namun, penelitian mengenai pelaksanaan pelatihan teknis di lapangan termasuk kendala yang dihadapi, pandangan karyawan tentangnya, dan pengaruh langsungnya masih sangat sedikit dijumpai dalam

literatur akademis Indonesia. Mengingat betapa pentingnya ketiga aspek tersebut dan minimnya studi kualitatif yang mendalami praktik manajemen sumber daya manusia di kebun kelapa sawit, penelitian ini bertujuan untuk menutupi kekurangan tersebut. Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena dapat menggali secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan pada tiga rumusan masalah, yaitu: (1) bagaimana perencanaan kebutuhan tenaga kerja, termasuk penerapan rasio tenaga kerja per hektar pada perkebunan kelapa sawit; (2) bagaimana sistem kompensasi dan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang diterapkan di perkebunan kelapa sawit; serta (3) bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk studi kasus mengenai permasalahan yang dihadapi serta solusi yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perkebunan kelapa sawit.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja beserta penerapan rasio tenaga kerja per hektar di perkebunan kelapa sawit. Selain itu, penelitian ini bertujuan menjelaskan sistem kompensasi dan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan, serta mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk mengidentifikasi berbagai permasalahan yang muncul beserta solusi yang diterapkan dalam pengelolaan tenaga kerja di lingkungan perkebunan kelapa sawit.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada industri perkebunan kelapa sawit, menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji praktik pengelolaan sumber daya manusia di sektor agribisnis, serta memperluas pemahaman mengenai sistem ketenagakerjaan perkebunan kelapa sawit dari perspektif kualitatif. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran nyata mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia di perkebunan kelapa sawit, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sistem yang diterapkan, serta menjadi bahan masukan bagi perusahaan dan pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi maupun kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif dan berkelanjutan di sektor perkebunan kelapa sawit.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena mampu menggerakkan seluruh komponen dalam organisasi. Tanpa adanya SDM maka organisasi tidak akan berjalan. SDM disini yaitu asset utama bagi perusahaan dan memiliki peran yang strategis dalam perusahaan yakni berperan sebagai seseorang yang pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas di perusahaan agar dapat mengoptimalkan SDM yang ada. Maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2021) dalam (Destiana and Subur n.d.). Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia secara profesional sangat

penting untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan tujuan organisasi. Salah satu pendekatan yang semakin relevan adalah penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berbasis pada kompetensi (Moeherino, 2021) dalam (Destiana and Subur n.d.).

Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja

Kegiatan pemanenan tanaman kelapa sawit melibatkan pemotongan tandan buah yang sudah matang, pengumpulan brondolan, serta pengangkutan ke tempat pengumpulan hasil (TPH) dan ke pabrik. Persiapan panen yang teliti akan membantu proses pemanenan berjalan lebih lancar. Proses panen yang baik mencakup penentuan kriteria untuk pemanenan, pengaturan kerapatan saat panen, siklus panen, perhitungan hasil produksi, pengadaan tenaga kerja yang memiliki keterampilan, serta pengorganisasian pengumpulan hasil, transportasi, dan pengawasan panen agar hasil yang diperoleh optimal. Keberhasilan dalam panen dan produksi sangat dipengaruhi oleh kualitas bahan tanam, kemampuan tenaga kerja, alat yang digunakan untuk panen, kelancaran transportasi, dan manajemen pemanenan. Dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit, proses pemanenan adalah tahap akhir dari seluruh teknik budidaya (Lubis, 1996) dalam (Departemen and Pertanian 2009). Pengelolaan tenaga kerja pemanenan yang efektif adalah yang mampu menciptakan kerjasama yang baik antara pekerja pemanen, pengangkutan TBS dan brondolan, serta pengolahan hasil kelapa sawit. Jika hubungan kerja yang erat terbentuk di antara ketiga aktivitas tersebut, maka akan dihasilkan kualitas dan kuantitas yang baik dari produk kebun itu.

Kompensasi dan kesejahteraan Karyawan

Karyawan diharapkan mampu berkontribusi kepada perusahaan dengan memberikan kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang mereka miliki untuk perusahaan, dan diharapkan perusahaan mampu memberikan feedback timbal balik kepada karyawan berupa adanya kompensasi dan insentif demi meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pekerjaan di organisasi, dalam bentuk uang atau lainnya (gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan) (Herawati et al., 2021) dalam (Sukanto et al. 2026). Kompensasi meliputi gaji utama, manfaat, dan fasilitas tambahan yang diberikan kepada pekerja sebagai balasan atas sumbangsih mereka. Sementara insentif diberikan berupa bentuk uang oleh pimpinan kepada karyawan dalam meningkatkan motivasi dan prestasi kerja dan pengakuan atas kontribusi karyawan terhadap suatu pekerjaan.

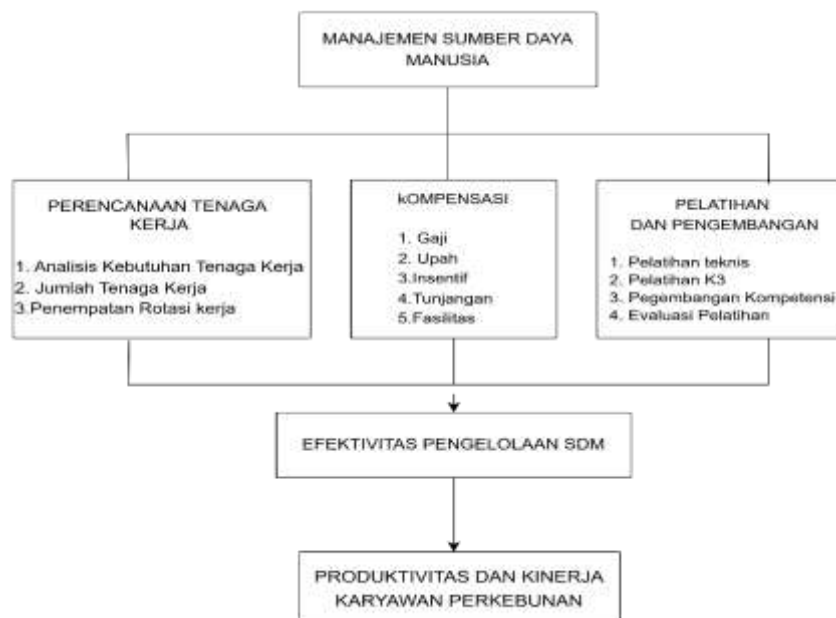
Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja adalah elemen krusial dari kegiatan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja para karyawan agar dapat menjalankan tugas dengan cara yang efektif dan efisien. Dalam sektor perkebunan kelapa sawit, pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja, tetapi juga untuk menjamin bahwa para

pekerja dapat menerapkan prosedur operasional yang sesuai dengan standar keselamatan kerja, prinsip keberlanjutan, dan kemajuan teknologi yang semakin cepat. Dengan meningkatnya permintaan global akan praktik perkebunan yang berkelanjutan, perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang terampil dan dapat beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dihadapi. Sementara itu, pengembangan SDM memiliki cakupan yang lebih luas karena berorientasi pada peningkatan kapasitas individu dalam menghadapi tanggung jawab dan tantangan pekerjaan di masa mendatang. Dengan demikian, pelatihan lebih berfokus pada kebutuhan jangka pendek, sedangkan pengembangan SDM diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan (Firmansyah and Nasution 2024).

Pada sektor perkebunan kelapa sawit, kebutuhan akan pelatihan semakin krusial karena sifat pekerjaan yang berisiko tinggi dan memerlukan keterampilan teknis khusus. Aktivitas seperti pemanenan, pemupukan, pengelolaan hama dan penyakit, penggunaan alat berat, serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian yang cukup. Penelitian terbaru (Kornita and Tampubolon 2026) mengungkapkan bahwa masih ada kurang keterampilan di antara tenaga kerja di sektor perkebunan kelapa sawit, terutama dalam hal teknis panen, keselamatan kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan kemampuan literasi digital. Di samping itu, sebagian besar pekerja merasa bahwa program pelatihan yang tersedia belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan kompetensi di lapangan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi literatur. Metode ini digunakan untuk meneliti, menganalisis, dan menjelaskan fenomena manajemen sumber daya manusia di perkebunan kelapa sawit berdasarkan berbagai sumber ilmiah yang relevan. Pendekatan ini dipilih karena tujuannya bukan untuk menguji hipotesis, tetapi untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang praktik perencanaan tenaga kerja, kompensasi, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan berbagai hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang diteliti. Hasil-hasil penelitian ini kemudian dianalisis dan digabungkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam sektor perkebunan kelapa sawit.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian terdapat pada 3 aspek utama manajemen sumber daya manusia (SDM) yaitu:

1. Perencanaan tenaga kerja
2. Kompensasi tenaga kerja
3. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Artinya, data ini tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti melainkan dari sumber yang telah ada sebelumnya, seperti dokumen, literatur, atau data yang dikumpulkan oleh pihak lain. Contoh sumber data sekunder meliputi buku, jurnal akademis, artikel, laporan keuangan, dan data sensus yang dikumpulkan oleh pemerintah (Alir, 2005) dalam (Sulung and Muspawi 2024).

Sumber data meliputi:

1. Jurnal nasional terakreditasi Sinta
2. Prosiding seminar ilmiah
3. Artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian
4. Buku manajemen sumber daya manusia

Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui berbagai studi literatur. Adapun tahapan pengumpulan data meliputi:

1. Identifikasi Literatur

Peneliti melakukan pencarian artikel akademis menggunakan kata kunci berikut:

- A. Manajemen sumber daya manusia di perkebunan kelapa sawit.
- B. Perencanaan tenaga kerja untuk perkebunan.
- C. Kompensasi karyawan di perkebunan kelapa sawit.
- D. Pelatihan tenaga kerja di perkebunan.
- E. Manajemen sumber daya manusia di perkebunan kelapa sawit.
- F. Perencanaan tenaga kerja di sektor kelapa sawit.
- G. Pelatihan dan pengembangan karyawan di sektor perkebunan.

2. Pengorganisasian Data

Data yang dikumpulkan dari berbagai sumber literatur disusun secara sistematis untuk mempermudah analisis. Penataan data dilakukan dengan mengklasifikasikan setiap informasi berdasarkan tema dan fokus penelitian yang telah ditentukan, yakni perencanaan tenaga kerja, kompensasi, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Tujuan dari langkah ini adalah untuk menyusun data dalam bentuk yang teratur sehingga hubungan antar temuan dari berbagai penelitian dapat lebih mudah diidentifikasi. Selanjutnya, setiap artikel yang memenuhi kriteria penelitian akan direview dan dicatat dalam matriks analisis literatur yang mencakup informasi penulis, tahun terbit, tujuan studi, metode yang diterapkan, serta temuan utama dari penelitian. Matriks ini berfungsi sebagai alat untuk membandingkan, menginterpretasikan, dan menggabungkan berbagai hasil penelitian sehingga bisa memberikan gambaran menyeluruh tentang penerapan manajemen sumber daya manusia di perkebunan kelapa sawit.

Teknik Analisis data

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri atas empat tahapan (Miles, Huberman, and Saldaña 2014) yaitu:

1. Pengumpulan data
2. Reduksi data
3. Penyajian data secara Narasi deskriptif, Matriks penelitian, Tabel Sintesis hasil penelitian.
4. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Teknik sintesis Data

Sintesis data dilakukan dengan metode tematik sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi tema utama.
2. Mengelompokkan hasil penelitian berdasarkan tema.
3. Membandingkan hasil penelitian antar penulis.
4. Mengidentifikasi persamaan dan perbedaan temuan.
5. Menyusun narasi baru berdasarkan hasil integrasi berbagai penelitian.

Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan hasil dari berbagai penelitian yang membahas topik serupa.

Langkah-langkah yang dilakukan meliputi:

1. Membandingkan hasil penelitian antar jurnal.
2. Menggunakan jurnal dari sumber terpercaya.
3. Memilih artikel yang memiliki kesesuaian dengan fokus penelitian.
4. Menggunakan referensi terbaru untuk meningkatkan validitas temuan.

Alur Penelitian



Gambar 2. Alur penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan dan Seleksi Literatur

Penelitian secara studi literatur meliputi perencanaan tenaga kerja, kompensasi dan kesejahteraan karyawan, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam industri perkebunan kelapa sawit terlampir sebagai berikut:

Tabel 1. Sintesis Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia di Perkebunan

No	Penulis	Tahun	Fokus Kajian	Metode	Temuan Utama
1.	Affiah & Lubis	2016	Produktivitas tenaga kerja panen	Regresi linier berganda	Lama kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen.
2.	Pratama, Fajaringsih & Marwanti	2024	Karakteristik sosial ekonomi tenaga kerja	Regresi berganda	Pengalaman kerja, fasilitas kerja, dan gaji berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
3.	Firmansyah & Nasution	2024	Pelatihan dan pengembangan SDM	Kuantitatif	Pelatihan meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan perkebunan.
4.	Destiana & Subur	2025	MSDM berbasis kompetensi	Studi kasus	Pengelolaan SDM berbasis kompetensi meningkatkan efektivitas organisasi.
5.	Komita & Tampubolon	2026	Kesenjangan kompetensi SDM sawit	Deskriptif	Masih terdapat kekurangan kompetensi teknis, K3, komunikasi, dan literasi digital.
6.	Fuary et al.	2025	Strategi pengelolaan SDM	Studi deskriptif	Tingginya turnover menjadi tantangan utama perusahaan perkebunan.
7.	Lubis	1996	Manajemen panen kelapa sawit	Kajian teknis	Ketersediaan tenaga kerja menjadi faktor penting keberhasilan panen.
8.	Herawati et al.	2021	Kompensasi karyawan	Kompensasi karyawan	Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja.
9.	Moehersono	2021	MSDM berbasis kompetensi	Kajian konseptual	Kompetensi menjadi dasar pengelolaan SDM modern.
10.	Aisyah & Kusumaningtyas	2026	Analisis pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kinerja karyawan	Deskriptif kualitatif (studi literatur)	Kompensasi dan benefit yang adil mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, serta kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik juga membantu perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.
12.	Safutra & Ahmad	2024	Beban kerja pekerja sawit	Deskriptif	Beban kerja tinggi dapat menurunkan kesejahteraan tenaga kerja.
13.	Sukratman & Fajrin	2024	Faktor produktivitas tenaga kerja panen	Regresi linier	Produktivitas dipengaruhi pengalaman kerja dan kemampuan teknis pekerja.

Gambaran Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja di Perkebunan Kelapa Sawit

1. Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja

Berdasarkan tinjauan literatur, perencanaan tenaga kerja menjadi salah satu tugas penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menjamin tersedianya tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan operasional di perkebunan. Aktivitas operasional di perkebunan kelapa sawit, yang mencakup pemanenan, transportasi, perawatan tanaman, dan pengolahan hasil memerlukan jumlah tenaga kerja yang memadai serta kompetensi yang sesuai. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kebutuhan tenaga kerja di kebun kelapa sawit biasanya ditentukan oleh luas lahan, jumlah pohon yang berproduksi, sasaran hasil panen, keadaan permukaan tanah, dan metode panen yang diterapkan oleh perusahaan. Menurut (Lubis 1996) tersedianya tenaga kerja adalah salah satu aspek penting dalam keberhasilan proses panen karena setiap tahap panen memerlukan keterlibatan langsung dari pekerja. Hasil ini diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh (Afifah and Lubis 2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di bidang panen. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang pekerja, semakin baik pula kemampuannya dalam memenuhi target produksi. Penelitian oleh (Pratama, Fajarningsih, and Marwanti 2024) menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman, tetapi juga oleh fasilitas kerja serta tingkat gaji yang diterima oleh para pekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perencanaan tenaga kerja tidak hanya berhubungan dengan jumlah pekerja, melainkan juga dengan kualitas dari sumber daya yang ada.

2. Rasio Tenaga Kerja Per Hektar

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa perbandingan jumlah pekerja per hektar adalah parameter yang sering digunakan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan pada perusahaan perkebunan kelapa sawit. Biasanya, perusahaan menyesuaikan jumlah pekerja berdasarkan luas area yang dikelola untuk memastikan semua aktivitas operasional dapat berjalan dengan efisien. Dari sejumlah penelitian yang dilakukan, permintaan akan tenaga kerja di setiap perusahaan bervariasi sesuai dengan keadaan lahan dan tingkat penggunaan alat mesin. Perkebunan yang telah mengadopsi teknologi serta peralatan mekanis biasanya memerlukan lebih sedikit pekerja dibandingkan dengan perkebunan yang masih bergantung pada tenaga kerja manual. (Afifah and Lubis 2016) serta (Aisyah and Kusumaningtyas 2026) menjelaskan bahwa tenaga kerja yang memiliki pengalaman dan keterampilan teknis yang baik mampu menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang belum berpengalaman. Oleh karena itu, rasio tenaga kerja tidak hanya mempertimbangkan kuantitas tenaga kerja, tetapi juga kompetensi yang dimiliki tenaga kerja tersebut.

Permasalahan Perencanaan Tenaga Kerja

Beberapa isu utama yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan perkebunan kelapa sawit terkait perencanaan sumber daya manusia. Studi yang dilakukan oleh (Fuary et al. 2026) mengungkapkan bahwa tingginya angka perputaran tenaga kerja menjadi salah satu hambatan terbesar dalam pengelolaan SDM di industri perkebunan. Tingkat turnover yang tinggi memaksa perusahaan untuk terus menerus merekrut dan melatih karyawan baru, sehingga mengakibatkan peningkatan biaya operasional. Di samping itu, penelitian yang dilakukan oleh (Kornita and Tampubolon 2026) mengindikasikan adanya kesenjangan dalam kompetensi tenaga kerja, terutama di bidang teknis panen, prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan keterampilan digital. Kesenjangan ini menghalangi produktivitas tenaga kerja untuk mencapai tingkat optimal.

Gambaran Sistem Kompensasi Dan Program Kesejahteraan Karyawan di Perkebunan Kelapa sawit

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa sistem remunerasi adalah salah satu elemen yang berpengaruh pada semangat dan efisiensi kerja karyawan di industri kelapa sawit. Sistem remunerasi yang biasa diterapkan mencakup gaji pokok, hasil panen, bonus berdasarkan produktivitas, tunjangan, serta berbagai fasilitas kesejahteraan lainnya. Menurut (Herawati et al. 2021) kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berdampak langsung pada semangat dan efisiensi kerja karyawan. Karyawan yang menerima kompensasi yang adil cenderung memiliki motivasi bekerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang merasa kompensasi yang diberikan tidak mencerminkan kontribusi yang mereka berikan. Selain imbalan uang, berbagai perusahaan perkebunan juga menyediakan program kesejahteraan bagi karyawan. Program kesejahteraan yang umum ditemukan dalam sumber-sumber meliputi penyediaan tempat tinggal, fasilitas kesehatan, asuransi sosial, sarana pendidikan, tempat ibadah, dan transportasi untuk bekerja.

Program kesejahteraan tersebut dirancang untuk memperbaiki kualitas hidup karyawan dan keluarganya sehingga dapat meningkatkan kesetiaan terhadap perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan program kesejahteraan yang efektif cenderung memiliki tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah. Meskipun sistem imbalan panen bisa meningkatkan efisiensi tenaga kerja, sejumlah penelitian mengungkapkan ada kelemahan dalam sistem ini. Penelitian oleh (Safutra and Ahmad 2024) menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dapat menurunkan kesejahteraan tenaga kerja serta meningkatkan tingkat kelelahan. Di samping itu, sistem pembayaran yang bergantung pada hasil panen sering kali menciptakan ketidakpastian pendapatan bagi tenaga kerja karena sangat dipengaruhi oleh situasi produksi. Ketika hasil produksi menurun akibat cuaca atau kondisi tanaman yang buruk, pendapatan pekerja juga akan terpukul.

Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan SDM di Perkebunan Kelapa Sawit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM adalah salah satu cara penting untuk meningkatkan kemampuan pekerja di sektor perkebunan kelapa sawit. Kegiatan pelatihan biasanya mencakup metode pemanenan, keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, penggunaan peralatan, manajemen kebun, serta pengelolaan lingkungan. (Firmansyah and Nasution 2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pelatihan yang dilakukan secara terencana mampu meningkatkan kemampuan teknis dan produktivitas tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Destiana and Subur n.d.) mengungkapkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada kompetensi dapat meningkatkan efektivitas dari organisasi. Pendekatan ini dilakukan melalui pengintegrasian antara proses perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, serta pengembangan karier. Di samping itu, (Moeheriono 2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan dasar yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang modern. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara terus-menerus agar para pekerja dapat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan tuntutan di dunia industri.

Permasalahan yang Dihadapi dan Solusi Manajemen SDM di Perkebunan

Manajemen sumber daya manusia di perkebunan kelapa sawit masih mengalami sejumlah kendala yang dapat berdampak pada produktivitas, efisiensi operasional, dan keberlanjutan perusahaan. Masalah ini terkait dengan perencanaan tenaga kerja, Kompensasi, serta pelatihan dan pengembangan SDM. Dengan demikian, diperlukan strategi yang sesuai agar masalah-masalah tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

1. Keterbatasan Tenaga Kerja dan Tingginya Turnover Karyawan

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan perkebunan kelapa sawit adalah kurangnya tenaga kerja, terutama di bagian panen. Proses pemanenan memerlukan pekerja yang memiliki kemampuan khusus karena hal ini berhubungan langsung dengan hasil dan mutu panen. Akan tetapi, banyak perusahaan kesulitan dalam menemukan tenaga kerja yang berkualitas. Di samping itu, angka pergerakan tenaga kerja (turnover) di sektor perkebunan cukup tinggi karena banyak pekerja yang memilih untuk pindah ke sektor lain yang dianggap memberikan kondisi kerja yang lebih baik. Menurut (Fuery et al. 2026) tingginya turnover tenaga kerja menyebabkan perusahaan harus terus melakukan rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru sehingga meningkatkan biaya operasional perusahaan. Pergantian tenaga kerja yang terlalu sering juga dapat mengganggu stabilitas proses produksi dan menurunkan efisiensi kerja di lapangan. Untuk menyelesaikan masalah ini, perusahaan harus merancang rencana sumber daya manusia yang lebih sistematis dan fokus pada masa depan. Perusahaan bisa menarik minat kerja dengan menyediakan fasilitas yang baik, memberikan insentif yang menarik, serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Selain itu, harus ditingkatkan juga program pengembangan karir dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan agar kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan semakin meningkat.

2. **Kesenjangan Kompetensi dan Rendahnya Keterampilan Tenaga Kerja**

Perkembangan teknologi dan tuntutan industri perkebunan yang semakin rumit mengharuskan para pekerjaannya memiliki keterampilan yang lebih unggul. Namun, penelitian oleh (Kornita and Tampubolon 2026) menunjukkan adanya kesenjangan dalam keterampilan di kalangan tenaga kerja perkebunan sawit, terutama dalam hal teknik panen, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, komunikasi, serta kemampuan digital. Kekurangan dalam kompetensi ini dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas, tingginya jumlah kehilangan hasil panen, serta meningkatnya potensi kecelakaan kerja. Di samping itu, kemampuan pekerja dalam menggunakan teknologi digital yang mulai diimplementasikan di sektor perkebunan juga masih tergolong rendah. Salah satu langkah yang bisa diambil oleh perusahaan adalah melaksanakan pelatihan yang berfokus pada kebutuhan secara rutin. Program pelatihan harus dirancang sesuai dengan keadaan nyata di lapangan, sehingga materi yang diajarkan benar-benar sesuai dengan tugas pekerja. Selain pelatihan teknis, perusahaan juga perlu menyediakan pelatihan tentang kepemimpinan, komunikasi, manajemen tim, dan literasi digital agar para tenaga kerja dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi dalam budidaya perkebunan yang modern.

3. **Produktivitas Tenaga Kerja yang Belum Optimal**

Produktivitas pekerja adalah elemen kunci yang mempengaruhi keberhasilan usaha di bidang perkebunan kelapa sawit. Namun, beberapa studi menunjukkan bahwa produktivitas pekerja masih dipengaruhi oleh berbagai elemen seperti pengalaman, usia, fasilitas, keadaan kesehatan, dan motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Afifah and Lubis 2016) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berperan penting dalam menentukan produktivitas pekerja saat panen. Pekerja yang telah berpengalaman lebih lama biasanya dapat bekerja dengan lebih efisien dibanding pekerja yang baru. Di sisi lain, penelitian oleh (Pratama et al. 2024) menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan tingkat kesejahteraan juga berkontribusi terhadap produktivitas pekerja. Untuk meningkatkan produktivitas pekerja, perusahaan harus memperkuat sistem bimbingan dan pendampingan bagi pekerja yang baru bergabung. Program mentoring antara pekerja berpengalaman dan yang baru dapat mempercepat proses pemindahan pengetahuan dan keterampilan. Selain itu, penyediaan alat kerja yang cukup serta perbaikan kondisi kerja di lapangan dapat berkontribusi pada efisiensi dan produktivitas pekerja.

4. **Sistem Kompensasi yang Belum Sepenuhnya Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan**

Permasalahan lain yang sering muncul dalam industri perkebunan kelapa sawit adalah model kompensasi yang masih terfokus pada hasil kerja atau sistem borongan. Dalam proses panen, pendapatan para pekerja sering kali ditentukan oleh jumlah tandan buah segar (TBS) yang berhasil mereka petik. Meskipun sistem ini mampu

meningkatkan produktivitas, di sisi lain, hal ini dapat menyebabkan ketidakstabilan pendapatan bagi para pekerja. Apabila kondisi produksi menurun akibat faktor cuaca, serangan hama, atau penyebab lainnya, maka pendapatan pekerja juga akan berkurang. Situasi ini dapat berdampak negatif pada semangat kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Di samping itu, tekanan untuk mencapai target produksi yang tinggi sering kali membuat pekerja merasa lelah secara fisik dan mental. Untuk mengatasi persoalan ini, perusahaan diharapkan menerapkan sistem kompensasi yang lebih seimbang antara gaji tetap dan insentif berdasarkan kinerja. Pemberian bonus untuk produktivitas harus tetap ada sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian, tetapi perusahaan juga perlu memastikan bahwa pekerja mendapatkan gaji dasar yang memadai. Selain itu, peningkatan fasilitas kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, tempat tinggal, pendidikan bagi keluarga pekerja, serta program bantuan sosial dapat berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

5. **Tingginya Beban Kerja dan Risiko Kecelakaan Kerja**

Aktivitas perkebunan kelapa sawit merupakan jenis pekerjaan yang mengandung risiko yang cukup tinggi. Pekerja dituntut untuk berada di lapangan dalam berbagai kondisi cuaca, menggunakan alat yang tajam, mengangkat barang berat, serta menghadapi medan yang cukup sulit. Penelitian yang dilakukan oleh (Safutra and Ahmad 2024) menyoroti bahwa beban kerja secara mental dan fisik yang dialami oleh pekerja perkebunan dapat memengaruhi kondisi psikologis mereka dan juga produktivitas kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan risiko terjadinya kelelahan, stres, serta kecelakaan di tempat kerja. Apabila tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan peningkatan tingkat absensi karyawan. Salah satu solusi yang bisa diterapkan adalah memperkuat implementasi sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di area perkebunan. Perusahaan perlu mengadakan pelatihan K3 secara berkala, menyediakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan standar, serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur kerja yang aman. Selain itu, penting juga untuk mengatur jam kerja dan waktu istirahat secara seimbang demi mengurangi tingkat kelelahan pada pekerja.

Sebagai solusi perusahaan seharusnya memperbesar alokasi dana untuk sistem informasi manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Information System/HRIS*) dan memberikan pendidikan tentang literasi digital kepada pegawai. Penggunaan teknologi digital dapat mendukung perusahaan dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja, mengawasi kinerja, mengelola informasi karyawan, dan menyelenggarakan pelatihan dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi literatur, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan perkebunan kelapa sawit. Perencanaan tenaga kerja

yang tepat, sistem kompensasi yang adil, serta pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kualitas tenaga kerja. Namun, masih terdapat beberapa kendala seperti tingginya turnover karyawan, kesenjangan kompetensi, produktivitas yang belum optimal, serta risiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan untuk mendukung peningkatan kinerja serta keberlanjutan perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Saran

Perusahaan perkebunan kelapa sawit perlu meningkatkan perencanaan tenaga kerja, sistem kompensasi, dan program pelatihan agar produktivitas serta kesejahteraan karyawan dapat meningkat. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM perlu terus dikembangkan untuk mendukung efektivitas kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian langsung di lapangan agar memperoleh data yang lebih lengkap dan menggambarkan kondisi nyata manajemen sumber daya manusia di perkebunan kelapa sawit.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Septi Nur, and Iskandar Lubis. 2016. "Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit, Kalimantan Timur." *Buletin Agrohorti* 4(2):215–223. doi: <https://doi.org/10.29244/agrob.v4i2.15024>.
- Aisyah, Siti, and Menur Kusumaningtyas. 2026. "Analisis Kompensasi Dan Benefit Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Diperusahaan." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 12(1.B):124–30. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14785962>.
- Departemen, Mahasiswa, and Fakultas Pertanian. 2009. "No Title."
- Destiana, Anggita, and Rahmat Subur. n.d. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan."
- Firmansyah, Ridho, and Ismail Nasution. 2024. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak." 9(2):5–8.
- Fuary, Olfan, Reiza Firda, Siti Khairiah Siregar, and Muhammad Toyib. 2026. "PERKEBUNAN KELAPA SAWIT (Studi Pada PT . Mulia Sawit Agro Lestari)." 10(04):205–13.
- Herawati, Niken, Asrah Tandirerung Ranteallo, Karina Syafira, Program Studi, Sistem Informasi, and Fakultas Teknologi Informasi. 2021. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan." 2(11):13–22.

- Kornita, Sri Endang, and Dahlan Tampubolon. 2026. "Bridging Skill Gaps in the Palm Oil Workforce : A Mixed-Methods Training Needs Assessment of Plantation Workers in Kampar Regency , Indonesia." 11(1):1400–1408.
- Lubis, A. U. 1996. *Kelapa Sawit (Elaeis guineensis Jacq.) di Indonesia*. Medan: Pusat Penelitian Kelapa Sawit.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, and Johnny Saldaña. 2014. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. 3rd Edition. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Moeheriono. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Pratama, Gilang Dio, Rhina Uchyani Fajarningsih, and Sri Marwanti. 2024. "Karakteristik Sosial-Ekonomi Dan Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit PT Task Parenggean (Social-Economic and Labor Productivity Characteristics of Oil Palm Harvesting in PT Task Parenggean)." 29(1):149–54. doi: 10.18343/jipi.29.1.149.
- Purba, Jan Horas V, and Tungkot Sipayung. 2017. "PERKEBUNAN KELAPA SAWIT INDONESIA DALAM." 81–94.
- Safutra, Nur Ihwan, and Arfandi Ahmad. 2024. "Analisis Beban Kerja Mental Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Menggunakan Subjective Workload Assessment Technique (SWAT) and Work Sampling." *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Sains Dan Teknologi* 9(2):191–98. doi: 10.36722/sst.v9i2.1842.
- Sukamto, Nurul Azzahra, Suci Maharani, Elinnah Qori, and Bunga Umni Kurniati. 2026. "Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Aplikasi Komputer (JRSIKOM) PENGARUH KOMPENSASI DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Aplikasi Komputer (JRSIKOM)." 2(1):35–40.
- Sulung, Undari, and Mohamad Muspawi. 2024. "Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier." *Edu Research: Jurnal Penelitian Pendidikan* 5(3):110–16. doi: 10.47827/jer.v5i3.238.