

Strategi Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Perkebunan Kelapa Sawit: Analisis Kompensasi dan Kesejahteraan Pekerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta Rasio Tenaga Kerja Per Hektar

**Andrew Ivanovic Purba¹, Semarda Laporio Ginting², Stefani Simanjuntak³,
Marzuti Isra^{4*}, Suhendri⁵**

Institut Teknologi Sawit Indonesia, Indonesia
E-mail Korespondensi : marzuti_isra@itsi.ac.id

Submitted: 12th July 2026 | **Edited:** 14th August 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Purba, A. I., Ginting, S. L., Simanjuntak, S., Isra, M., & Suhendri, S. (2026). Strategi Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Perkebunan Kelapa Sawit: Analisis Kompensasi dan Kesejahteraan Pekerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta Rasio Tenaga Kerja Per Hektar. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 1686-1698.

ABSTRACT

The Indonesian oil palm plantation industry relies heavily on labor-intensive operations, yet workforce management continues to face persistent challenges related to equitable compensation, worker welfare, human resource development, and the determination of appropriate labor requirements across different plantation stages. This study aims to examine how compensation systems, workforce development programs, and labor-to-hectare planning collectively support effective labor management in oil palm plantations. A descriptive qualitative approach employing a literature review was adopted by synthesizing secondary data from scientific publications, government regulations, and official reports published between 2022 and 2026. The collected literature was analyzed using descriptive content analysis to identify recurring patterns and integrate evidence from multiple sources. The findings indicate that compensation in oil palm plantations includes direct financial, indirect financial, and non-financial benefits; however, Casual Daily Workers remain the most vulnerable group because of limited employment protection and social security coverage. The analysis also reveals that labor requirements differ across plantation growth phases and are influenced by plantation characteristics, topography, planting density, and mechanization levels. These findings highlight that integrating fair compensation, continuous workforce development, and evidence-based labor planning can improve workforce efficiency while supporting sustainable plantation management and strengthening long-term labor productivity.

Keywords: Oil Palm Plantation, Labor Management, Compensation, Human Resource Development, Labor Ratio

PENDAHULUAN

Perkebunan kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) merupakan salah satu subsektor strategis yang memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia melalui peningkatan devisa negara, penyediaan bahan baku industri, dan penyerapan tenaga kerja dalam jumlah besar. Menurut Kementerian Pertanian Republik Indonesia

(2024), industri kelapa sawit tidak hanya berperan sebagai penghasil Crude Palm Oil (CPO), tetapi juga menjadi penggerak utama pembangunan ekonomi di berbagai wilayah sentra perkebunan. Karakteristik usaha yang bersifat labor intensive menyebabkan keberhasilan pengelolaan perkebunan sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen sumber daya manusia. Mulai dari pembukaan lahan, pembibitan, pemeliharaan tanaman belum menghasilkan (TBM), hingga kegiatan panen dan pengangkutan tandan buah segar (TBS), seluruh tahapan operasional memerlukan tenaga kerja yang kompeten dan tersedia dalam jumlah yang memadai. Isra (2026) menegaskan bahwa pengelolaan tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas, efisiensi biaya, dan keberlanjutan usaha perkebunan kelapa sawit.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja perkebunan dipengaruhi oleh sistem kompensasi, kesejahteraan pekerja, dan pengembangan kompetensi yang diterapkan perusahaan. Evianisa, Sukmawati, dan Setiawan (2021) menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja operasional perusahaan kelapa sawit. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Lubis, Mardiana, dan Lubis (2021) yang menunjukkan bahwa sistem premi panen mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga kerja apabila disertai mekanisme penilaian yang adil. Selain itu, Ummah dan Kuswinarno (2024) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan kerja, kemampuan adaptasi, dan kualitas pengambilan keputusan. Pada konteks internasional, Brandão dan Schoneveld (2021) mengungkapkan bahwa tantangan utama industri kelapa sawit tidak hanya berkaitan dengan produktivitas, tetapi juga menyangkut keberlanjutan ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja. Sementara itu, Musa et al. (2021) menegaskan bahwa efisiensi tenaga kerja di perkebunan sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara kompetensi pekerja, mekanisasi, serta perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang tepat.

Meskipun berbagai penelitian tersebut telah memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen perkebunan, sebagian besar masih membahas kompensasi, pelatihan, maupun produktivitas tenaga kerja secara terpisah. Penelitian Manalu, Sukmawati, dan Cahyadi (2023) lebih menitikberatkan pada perlindungan sosial bagi pekerja harian lepas, sedangkan Romadhon, Mochklas, dan Hadi (2024) mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja buruh panen tanpa menghubungkannya dengan

kebutuhan tenaga kerja berdasarkan luas areal. Penelitian mengenai rasio tenaga kerja per hektar juga umumnya hanya berfokus pada aspek teknis produktivitas panen sebagaimana dilaporkan oleh Novi Indah Lestari, Ngapiyatun, Wartomo, dan Aziza (2024). Dengan demikian, masih terdapat research gap, yaitu terbatasnya kajian yang mengintegrasikan sistem kompensasi dan kesejahteraan pekerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta perencanaan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan rasio tenaga kerja per hektar dalam satu kerangka manajemen tenaga kerja perkebunan yang komprehensif. Padahal, ketiga aspek tersebut saling memengaruhi dalam menentukan efisiensi operasional, pengendalian biaya tenaga kerja, dan keberlanjutan perusahaan perkebunan. Di sisi lain, kondisi pekerja Buruh Harian Lepas (BHL) yang masih menghadapi keterbatasan perlindungan sosial sebagaimana dilaporkan oleh Aslina, Addieningrum, dan Ziantra (2022) menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan secara optimal.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (novelty) berupa sintesis yang mengintegrasikan tiga aspek utama manajemen tenaga kerja, yaitu sistem kompensasi dan kesejahteraan pekerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta perencanaan kebutuhan tenaga kerja melalui pendekatan rasio tenaga kerja per hektar dalam satu kerangka analisis. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung membahas masing-masing aspek secara parsial, penelitian ini menyajikan hubungan antarkomponen tersebut sebagai dasar penyusunan strategi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan dengan mengintegrasikan temuan empiris, regulasi pemerintah, serta praktik pengelolaan tenaga kerja pada industri perkebunan kelapa sawit.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi dan kesejahteraan pekerja perkebunan kelapa sawit, mengkaji pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, mengidentifikasi metode perencanaan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan rasio tenaga kerja per hektar pada berbagai fase pertumbuhan tanaman, serta menjelaskan keterkaitan ketiga aspek tersebut sebagai strategi dalam mewujudkan pengelolaan tenaga kerja perkebunan yang produktif, efisien, adil, dan berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Kebutuhan Tenaga Kerja pada Perkebunan Kelapa Sawit

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja (human resource planning) merupakan proses sistematis untuk menentukan jumlah, jenis kompetensi, dan waktu penyediaan tenaga kerja agar kegiatan operasional organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dalam industri perkebunan kelapa sawit, kebutuhan tenaga kerja dipengaruhi oleh luas areal, umur tanaman, produktivitas kebun, sistem kerja, topografi lahan, tingkat mekanisasi, serta target produksi yang ditetapkan perusahaan. Menurut Mathis, Jackson, dan Valentine (2019), perencanaan sumber daya manusia yang efektif harus mempertimbangkan perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan organisasi sehingga mampu menghasilkan keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan beban kerja. Pendapat tersebut diperkuat oleh Armstrong (2020) yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh jumlah tenaga kerja, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola kompetensi, produktivitas, dan pengembangan pekerja secara berkelanjutan.

Pada sektor perkebunan kelapa sawit, kebutuhan tenaga kerja memiliki karakteristik yang berbeda pada setiap fase pertumbuhan tanaman. Novi Indah Lestari, Ngapiyatun, Wartomo, dan Aziza (2024) menjelaskan bahwa kebutuhan tenaga kerja pada fase pembukaan lahan, tanaman belum menghasilkan (TBM), hingga tanaman menghasilkan (TM) dipengaruhi oleh intensitas pekerjaan yang berbeda sehingga rasio tenaga kerja per hektar tidak dapat disamaratakan. Selain itu, Kementerian Pertanian Republik Indonesia (2024) menegaskan bahwa peningkatan efisiensi pengelolaan perkebunan memerlukan perencanaan tenaga kerja berbasis produktivitas dan kondisi teknis kebun sehingga penggunaan tenaga kerja dapat dilakukan secara optimal.

Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut Dessler (2020), sistem kompensasi yang efektif harus mampu menciptakan keadilan internal dan daya saing eksternal sehingga dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Pada perusahaan perkebunan kelapa sawit, kompensasi finansial umumnya meliputi upah pokok, premi panen, bonus, lembur, tunjangan, serta perlindungan melalui program jaminan sosial, sedangkan kompensasi nonfinansial diwujudkan melalui penyediaan fasilitas perumahan,

layanan kesehatan, sarana pendidikan, serta lingkungan kerja yang aman. Romadhon, Mochklas, dan Hadi (2024) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja buruh panen, sedangkan Manalu, Sukmawati, dan Cahyadi (2023) menegaskan bahwa perlindungan jaminan sosial bagi pekerja harian lepas masih menjadi tantangan dalam pengelolaan tenaga kerja perkebunan. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Selain kompensasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Noe (2020) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan diarahkan pada peningkatan kapasitas individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di masa mendatang. Pada industri kelapa sawit, pengembangan kompetensi dilakukan melalui on the job training, coaching, sertifikasi kompetensi, serta pendidikan vokasi yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun perusahaan. Ummah dan Kuswinarno (2024) menyatakan bahwa pelatihan yang berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kesiapan pekerja menghadapi perubahan teknologi. Program Pengembangan SDM Perkebunan Kelapa Sawit yang dilaksanakan oleh BPD PKS (2026) juga menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu strategi utama dalam mendukung keberlanjutan industri sawit nasional.

Hubungan antara kompensasi, pelatihan, dan kebutuhan tenaga kerja pada dasarnya membentuk suatu sistem yang saling berkaitan. Sistem kompensasi yang adil mampu meningkatkan motivasi dan retensi tenaga kerja sehingga perusahaan memiliki kesempatan lebih besar untuk mengembangkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan. Kompetensi yang meningkat selanjutnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga kebutuhan tenaga kerja per hektar dapat direncanakan secara lebih efisien tanpa mengurangi kualitas pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya kualitas kompensasi dan minimnya pelatihan dapat meningkatkan tingkat perpindahan tenaga kerja, menurunkan produktivitas, dan menyebabkan rasio kebutuhan tenaga kerja menjadi lebih tinggi. Hubungan konseptual tersebut sejalan dengan pandangan Armstrong (2020) mengenai

strategic human resource management yang menempatkan sistem kompensasi, pengembangan kompetensi, dan perencanaan tenaga kerja sebagai komponen yang saling mendukung dalam mencapai keunggulan organisasi. Berdasarkan sintesis teori tersebut, penelitian ini memandang bahwa strategi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja perkebunan kelapa sawit tidak dapat dijelaskan hanya melalui satu aspek, melainkan harus dianalisis secara terpadu melalui keterkaitan antara kompensasi, kesejahteraan pekerja, pengembangan sumber daya manusia, dan rasio tenaga kerja per hektar sebagai dasar pengelolaan tenaga kerja yang efisien, adil, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research) yang bertujuan untuk mensintesis berbagai hasil penelitian dan dokumen ilmiah mengenai strategi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja pada perkebunan kelapa sawit. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap keterkaitan antara sistem kompensasi dan kesejahteraan pekerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta perencanaan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan rasio tenaga kerja per hektar. Penelusuran literatur dilakukan secara sistematis melalui publikasi ilmiah nasional dan internasional, buku akademik, peraturan perundang-undangan, serta laporan resmi pemerintah yang diterbitkan pada periode 2019-2026. Literatur diperoleh dari pangkalan data ilmiah seperti Google Scholar, Garuda, Scopus, dan ScienceDirect dengan menggunakan kata kunci oil palm plantation, labor management, compensation, human resource development, dan labor requirement. Kriteria inklusi meliputi publikasi yang relevan dengan topik penelitian, memiliki sumber yang kredibel, dan membahas aspek kompensasi, pengembangan sumber daya manusia, maupun perencanaan tenaga kerja pada sektor perkebunan, sedangkan publikasi yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian atau tidak memenuhi kelengkapan informasi dikeluarkan dari proses analisis. Penyusunan metode mengacu pada prinsip studi kepustakaan sebagaimana dikemukakan oleh Snyder (2019) dan Xiao dan Watson (2019) yang menekankan pentingnya proses identifikasi, seleksi, evaluasi, serta sintesis literatur secara sistematis.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik content analysis dengan tahapan reduksi data, pengelompokan informasi berdasarkan tema, sintesis hasil penelitian, serta interpretasi secara deskriptif untuk membangun hubungan konseptual antarvariabel. Setiap sumber dianalisis secara kritis dengan membandingkan persamaan, perbedaan, dan kecenderungan temuan penelitian sehingga diperoleh gambaran yang utuh mengenai strategi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja pada perkebunan kelapa sawit. Untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian, dilakukan triangulasi sumber melalui perbandingan informasi yang berasal dari artikel ilmiah, regulasi pemerintah, laporan lembaga resmi, dan buku referensi sehingga interpretasi yang dihasilkan tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga didukung oleh konsistensi berbagai sumber ilmiah. Hasil sintesis tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menjelaskan hubungan antara sistem kompensasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta rasio tenaga kerja per hektar sebagai satu kesatuan strategi pengelolaan tenaga kerja perkebunan yang efektif, efisien, dan berkelanjutan.

HASIL PENELITIAN

Kompensasi dan Kesejahteraan Pekerja

Hasil sintesis berbagai literatur menunjukkan bahwa sistem kompensasi pada perkebunan kelapa sawit di Indonesia terdiri atas tiga komponen utama, yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial langsung meliputi upah pokok, premi panen, bonus, dan upah lembur, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan, jaminan kesehatan, dan jaminan ketenagakerjaan. Adapun kompensasi nonfinansial diwujudkan melalui penyediaan fasilitas perumahan, pelayanan kesehatan, pendidikan, sarana ibadah, dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pekerja. Meskipun sistem kompensasi tersebut telah diterapkan pada sebagian besar perusahaan perkebunan, hasil telaah literatur menunjukkan bahwa Buruh Harian Lepas (BHL) masih menjadi kelompok pekerja yang paling rentan karena sebagian belum memperoleh kontrak kerja tertulis serta akses yang memadai terhadap perlindungan jaminan sosial (Aslina et al., 2022; Manalu et al., 2023). Selain itu, kebijakan pemberian premi panen berdasarkan pencapaian target produksi terbukti menjadi salah satu instrumen yang

mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja, selama mekanisme penilaiannya dilakukan secara adil dan transparan (Cahya et al., 2022; Romadhon et al., 2024).

Tabel 1. Ilustrasi Estimasi Biaya Kompensasi Tenaga Kerja Panen per Hektar per Tahun

Komponen Biaya	Perhitungan (per Orang/Tahun)	Estimasi (Rp)
Upah Pokok	$\text{Rp}3.800.000 \times 12 \text{ bulan}$	45.600.000
Premi Panen	$\text{Rp}800.000 \times 12 \text{ bulan}$	9.600.000
Tunjangan & Jaminan Sosial	$15\% \times (\text{Upah Pokok} + \text{Premi})$	8.280.000
Total per Orang/Tahun	Penjumlahan baris 1-3	63.480.000
Total per Hektar/Tahun (rasio 8 ha/orang)	$\text{Total per orang} \div 8 \text{ ha}$	$\pm 7.935.000$

Sumber: Hasil Olah Data UMSP 2026 dan Asumsi Teknis Industri

Interpretasi terhadap Tabel 1 menunjukkan bahwa estimasi biaya kompensasi tenaga kerja panen mencapai sekitar Rp63.480.000 per pekerja per tahun atau sekitar Rp7.935.000 per hektar per tahun dengan asumsi satu pekerja mengelola delapan hektar tanaman menghasilkan. Komponen biaya terbesar berasal dari upah pokok yang mencapai lebih dari dua pertiga total biaya tenaga kerja, sedangkan premi panen dan tunjangan memberikan kontribusi sebagai insentif untuk mempertahankan motivasi serta keberlangsungan kinerja pekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa biaya tenaga kerja masih menjadi salah satu komponen utama dalam struktur biaya operasional perkebunan sehingga penyusunan sistem kompensasi yang proporsional menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara efisiensi biaya dan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, informasi pada Tabel 1 tidak hanya memberikan gambaran mengenai besarnya kebutuhan biaya tenaga kerja, tetapi juga dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan anggaran operasional dan perencanaan sumber daya manusia pada perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi pada perkebunan kelapa sawit tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa atas kontribusi pekerja, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan keberlanjutan tenaga kerja. Dominasi komponen upah pokok dalam struktur biaya tenaga kerja sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1 mengindikasikan bahwa perusahaan masih menempatkan kompensasi finansial sebagai bentuk penghargaan utama, sementara premi panen dan tunjangan berperan sebagai insentif untuk mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan Dessler (2020) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan tenaga

kerja yang berkualitas. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Romadhon, Mochklas, dan Hadi (2024) bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja buruh panen. Namun demikian, hasil sintesis menunjukkan bahwa Buruh Harian Lepas (BHL) masih menghadapi keterbatasan perlindungan sosial dan kepastian hubungan kerja, sehingga manfaat sistem kompensasi belum dirasakan secara merata. Kondisi tersebut konsisten dengan penelitian Manalu, Sukmawati, dan Cahyadi (2023) yang melaporkan masih rendahnya cakupan jaminan sosial bagi pekerja harian pada sektor perkebunan. Oleh karena itu, efektivitas sistem kompensasi tidak hanya ditentukan oleh besarnya upah yang diberikan, tetapi juga oleh terpenuhinya aspek kesejahteraan, perlindungan sosial, dan kepastian hubungan kerja sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi utama dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja pada perkebunan kelapa sawit. Program pelatihan umumnya mencakup teknik budidaya, pemeliharaan tanaman, pemanenan sesuai standar operasional prosedur, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), penggunaan alat dan mesin, serta penguatan kompetensi manajerial bagi tenaga pengawas. Selain diselenggarakan oleh perusahaan, pengembangan kompetensi juga didukung melalui program pemerintah dan Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit (BPDPKS) yang menyediakan pelatihan teknis, sertifikasi kompetensi, dan pendidikan vokasi bagi sumber daya manusia perkebunan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan keterampilan pekerja, mengurangi kesalahan operasional, memperbaiki kualitas hasil panen, serta meningkatkan kemampuan pekerja dalam beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan mekanisasi pada industri kelapa sawit. Temuan tersebut menunjukkan bahwa investasi pada pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga mendukung efisiensi operasional dan produktivitas perusahaan dalam jangka panjang.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Noe (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan investasi strategis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil ini juga menguatkan penelitian Evianisa, Sukmawati, dan Setiawan (2021) yang

menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja operasional perusahaan kelapa sawit, serta didukung oleh Ummah dan Kuswinarno (2024) yang menyimpulkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas dan kemampuan adaptasi pekerja terhadap perubahan teknologi. Dalam konteks perkebunan kelapa sawit, pengembangan kompetensi menjadi semakin penting karena karakteristik pekerjaan yang membutuhkan keterampilan teknis spesifik pada setiap tahapan budidaya. Oleh karena itu, pelatihan sebaiknya tidak dipandang sebagai kegiatan yang bersifat insidental, tetapi sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan sistem kompensasi, jenjang karier, dan kebutuhan tenaga kerja perusahaan sehingga mampu mendukung keberlanjutan usaha dan meningkatkan daya saing industri perkebunan kelapa sawit.

Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Rasio Tenaga Kerja per Hektar

Tabel 2. Simulasi Kebutuhan Tenaga Kerja pada Kebun Seluas 500 Hektar (Fase TM)

Jenis Kegiatan	Rasio (Ha/Orang)	Estimasi Kebutuhan (Orang)
Panen TBS	8-10	50 - 63
Pemupukan & Perawatan Piringan	15-20	25 - 33
Pengendalian Gulma & Hama	20-25	20 - 25
Pengangkutan & Administrasi Kebun	50-60	8 - 10
Total Estimasi	-	± 95 - 130

Sumber: Hasil Olah Data standar rasio teknis industri dan Novi Indah Lestari et al., 2024

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja pada perkebunan kelapa sawit dipengaruhi oleh fase pertumbuhan tanaman, luas areal, kondisi topografi, tingkat produktivitas, sistem kerja, dan tingkat mekanisasi yang diterapkan perusahaan. Interpretasi Tabel 2 menunjukkan bahwa rasio tenaga kerja per hektar tidak bersifat tetap karena setiap fase pengelolaan kebun memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda. Pada fase Tanaman Belum Menghasilkan (TBM), kebutuhan tenaga kerja lebih banyak diarahkan pada kegiatan pemeliharaan, seperti penyiangan, pemupukan, pengendalian gulma, dan pemeliharaan infrastruktur kebun. Sebaliknya, pada fase Tanaman Menghasilkan (TM), kebutuhan tenaga kerja meningkat seiring bertambahnya intensitas kegiatan panen, pengumpulan, dan pengangkutan tandan buah segar (TBS). Hasil telaah juga menunjukkan bahwa penerapan mekanisasi pada beberapa kegiatan operasional mampu menekan kebutuhan tenaga kerja tanpa mengurangi efektivitas pekerjaan, sedangkan perkebunan dengan kondisi lahan bergelombang atau berbukit cenderung memerlukan jumlah tenaga kerja yang lebih besar dibandingkan lahan datar.

Dengan demikian, rasio tenaga kerja per hektar perlu disusun secara fleksibel berdasarkan karakteristik masing-masing perkebunan agar alokasi tenaga kerja lebih efisien dan tetap mampu mendukung pencapaian target produksi.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga kerja tidak dapat didasarkan hanya pada luas areal, tetapi harus mempertimbangkan beban kerja aktual dan kondisi operasional di lapangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mathis, Jackson, dan Valentine (2019) yang menegaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia harus didasarkan pada analisis kebutuhan organisasi agar tercapai keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan beban kerja. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Novi Indah Lestari, Ngapiyatun, Wartomo, dan Aziza (2024) yang menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja pada perkebunan kelapa sawit dipengaruhi oleh produktivitas tanaman dan karakteristik kegiatan panen, serta diperkuat oleh Musa et al. (2021) yang menyatakan bahwa efisiensi tenaga kerja meningkat apabila perusahaan mampu menyesuaikan jumlah pekerja dengan tingkat mekanisasi dan kondisi operasional kebun. Oleh karena itu, rasio tenaga kerja per hektar sebaiknya diposisikan sebagai instrumen perencanaan yang dinamis sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kebutuhan tenaga kerja, pengendalian biaya operasional, serta peningkatan produktivitas perkebunan secara berkelanjutan.

Sinergi Kompensasi, Pelatihan, dan Rasio Tenaga Kerja

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan tenaga kerja pada perkebunan kelapa sawit tidak dapat dilakukan hanya dengan menambah jumlah pekerja, tetapi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi melalui sistem kompensasi yang adil, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan karakteristik operasional perkebunan. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dalam membentuk produktivitas tenaga kerja dan efisiensi perusahaan. Sistem kompensasi yang mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja berkontribusi terhadap motivasi dan retensi tenaga kerja, sedangkan pelatihan meningkatkan kompetensi teknis sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif. Peningkatan kompetensi tersebut pada akhirnya mendukung penyusunan rasio tenaga kerja per hektar yang lebih rasional sesuai kondisi tanaman, luas areal, dan tingkat mekanisasi. Dengan demikian, strategi pemenuhan tenaga kerja tidak hanya berorientasi pada kuantitas pekerja, tetapi juga pada peningkatan

kualitas sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan pengelolaan perkebunan.

Temuan penelitian ini memperkuat konsep strategic human resource management yang dikemukakan oleh Armstrong (2020) bahwa keunggulan organisasi dibangun melalui keterpaduan antara sistem penghargaan, pengembangan kompetensi, dan perencanaan tenaga kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan Noe (2020) yang menegaskan bahwa investasi pada pelatihan akan memberikan dampak terhadap peningkatan produktivitas apabila didukung oleh sistem kompensasi yang mampu mempertahankan pekerja yang kompeten. Dalam konteks perkebunan kelapa sawit, hasil sintesis menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kerja yang terintegrasi akan lebih efektif dibandingkan pendekatan yang hanya berfokus pada salah satu aspek. Oleh karena itu, perusahaan perkebunan perlu menyusun kebijakan sumber daya manusia secara menyeluruh melalui penyesuaian sistem kompensasi, program pengembangan kompetensi, dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja berbasis kondisi aktual kebun agar produktivitas meningkat, biaya operasional lebih terkendali, serta keberlanjutan usaha dapat dipertahankan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan tenaga kerja pada perkebunan kelapa sawit memerlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, bukan sekadar pemenuhan jumlah pekerja sesuai kebutuhan operasional. Keberhasilan pengelolaan tenaga kerja ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam menyesuaikan sistem kompensasi yang berkeadilan, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang disusun berdasarkan karakteristik tanaman, kondisi kebun, dan tingkat mekanisasi. Keterpaduan ketiga aspek tersebut menjadi landasan penting untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi biaya operasional, serta keberlanjutan pengelolaan perkebunan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perkebunan perlu mengembangkan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan berbasis bukti (evidence-based human resource management), sementara pemerintah dan pemangku kepentingan dapat memanfaatkannya sebagai referensi dalam penyusunan kebijakan pengembangan tenaga kerja sektor perkebunan. Mengingat penelitian ini

disusun melalui pendekatan studi kepustakaan, penelitian selanjutnya disarankan melakukan pengujian empiris pada berbagai tipe perusahaan perkebunan kelapa sawit untuk memverifikasi hubungan antara sistem kompensasi, pengembangan sumber daya manusia, dan kebutuhan tenaga kerja dalam konteks operasional yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Aslina, N., Addieningrum, F. M., & Ziantra, T. (2022). Tinjauan hukum Islam praktek pengupahan dengan sistem karungan pada perkebunan Sei Raya Makmur Kelurahan Sembulang Kota Batam. *Addayyan*, 17(2), 1-16.
- Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit. (2026). *Program beasiswa dan pelatihan SDM perkebunan kelapa sawit 2026*. BPDPKS.
- Brandão, F., & Schoneveld, G. C. (2021). Oil palm contract farming in Brazil: Labour constraints and inclusivity challenges. *The Journal of Development Studies*, 57(9), 1428-1442.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Evianisa, H., Sukmawati, A., & Setiawan, A. (2021). Exploring the relationship of competency, management best practices, and employee performance in a palm oil mill company. *Binus Business Review*, 12(1), 85-92.
- Isra, M. (2026). *Manajemen Perkebunan*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kementerian Pertanian Republik Indonesia. (2024). *Outlook komoditas perkebunan kelapa sawit tahun 2024*. Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian.
- Lubis, F. A. F., Mardiana, S., & Lubis, M. M. (2021). Analisis sistem premi panen kelapa sawit terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Agriuma*, 3(1), 40-49.
- Manalu, J. P., Sukmawati, A., & Cahyadi, E. R. (2023). Strategy to increase participation of palm oil enterprises in registering casual laborers to labor social security program. *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*, 20(1), 33-46.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Musa, M., Abdullah, A. M., Ismail, M. M., Saari, M. Y., & Abdurofi, I. (2021). Labour efficiency in the Malaysian oil palm plantations: A data envelopment analysis approach. *Journal of Agribusiness Management and Development*, 2(1), 1-10.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Novi Indah Lestari, Ngapiyatun, S., Wartomo, & Aziza, H. (2024). Analysis of productivity and labor requirements of palm oil (*Elaeis guineensis* Jacq.) harvesting at Afdeling 4 in PT Alam Jaya Persada. *Buletin Loupe*, 20(1), 1-12.
- Romadhon, A. R., Mochklas, M., & Hadi, S. (2024). Dampak pemberian kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja buruh panen kelapa sawit di Desa Sigenti Selatan. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 184-194.
- Ummah, R., & Kuswinarno, M. (2024). Pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 3(2), 112-120.