

PENINGKATAN KETERAMPILAN PEMANEN MELALUI PELATIHAN DAN KONSULTASI DALAM MENDAPATKAN KUALITAS DAN KUANTITAS HASIL PANEN TERBAIK

Rina Maharany¹, Eka Bobby Febrianto¹, Pada Mulia Raja¹, Giyanto¹, Aries Sukariawan¹,
Delyana Rahmawany Pulungan¹, Ika Ucha Pradifita¹,
Dina Arfianti Saragih¹, Rahmad Dian¹

¹ Institut Teknologi Sawit Indonesia, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email : [rinamaharany@itsi.ac.id](mailto:rnamaharany@itsi.ac.id)

Abstrak

Tenaga kerja memiliki peran dalam penentuan mutu dan kualitas buah. Adanya kesalahan dalam proses panen akan berdampak pada kualitas panen dan secara langsung mempengaruhi produksi kebun. Maka untuk meminimalkan resiko rendahnya kualitas panen maka dibutuhkan peningkatan kapasitas pemanen dengan pelatihan dan konsultasi tentang seluruh aktivitas panen. Kegiatan pengabdian ini dilakukan untuk memenuhi target perusahaan mencapai kualitas dan kuantitas terbaik produksi kebun, dengan memberikan pelatihan pemanen agar terpenuhi standar panen menghasilkan buah berkualitas. Selain itu dilakukan konsultasi langsung dengan pemanen tentang berbagai kendala dan permasalahan yang dihadapi di kebun sehingga bisa diberikan langsung solusi untuk mengatasinya. Pengabdian ini dilaksanakan oleh dosen ITSI bersama praktisi perkebunan di PTPN III Sei Dadap Asahan, didampingi oleh tenaga kependidikan ITSI. ITSI juga bekerja sama dengan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Kemenaker RI, Disnaker Kabupaten Asahan, pelaksanaan mulai dari tanggal 10-28 Oktober 2022. Hasil pengabdian ini ditemukan bahwa pemanen tidak memahami hingga sulit memenuhi standar proses panen karena fokus pada target basis borong yang dimiliki hingga premi yang dikejar sehingga tidak menjaga kualitas buah. Melalui proses pengabdian pemanen langsung turun praktek di lapangan melihat dan melakukan proses panen yang sesuai dengan standar panen untuk menghasilkan mutu dan kualitas buah yang baik.

Kata kunci: Panen, TBS, Kebun, Kelapa Sawit

Abstract:

Labor has a role in determining the quality and quantity of fruit. Errors in the harvesting process will have an impact on crop quality and directly affect garden production. So to minimize the risk of low harvest quality, it is necessary to increase the capacity of harvesters with training and consultation on all harvesting activities. This service activity is carried out to fulfill the company's target of achieving the best quality and quantity of garden production, by providing harvester training so that harvest standards are met to produce quality fruit. In addition, direct consultations are carried out with harvesters about various obstacles and problems faced in the garden so that solutions can be given directly to overcome them. This service was carried out by ITSI lecturers with plantation practitioners at PTPN III Sei Dadap Asahan, accompanied by ITSI educational staff. ITSI is also working with the Indonesian Ministry of Manpower's Vocational and Productivity Training Center (BBPVP), the Asahan District Manpower Office, implementation from 10-28 October 2022.

The results of this service found that harvesters did not understand that it was difficult to meet the standards of the harvest process because they focused on the target of the wholesale base owned to the premiums being pursued so that they did not maintain the quality of the fruit. Through the service process, harvesters directly practice in the field to see and carry out the harvest process according to harvest standards to produce good quality and fruit quality.

Keywords: Harvest, Fruit Sign, Orchard, Oil Palm

PENDAHULUAN

Peningkatan pengelolaan perkebunan memiliki peranan penting dalam pemanfaatan areal kelapa sawit di Indonesia. Tanto et al. (2012) mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki keterampilan khusus diperlukan perusahaan dengan harapan memperoleh hasil yang terbaik. Sumber Daya Manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas SDM didalamnya. Pembahasan pengembangan SDM, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu SDM yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi, peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu syarat utama.

Kualitas SDM menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui 2 program peningkatan kesejahteraan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan SDM.

Tenaga kerja memiliki peran dalam penentuan mutu dan kualitas buah. Kesalahan akibat kelalaian tenaga kerja panen, misalnya kesalahan pemetikan kelapa sawit saat panen seperti memotong buah mentah, meninggalkan buah lepas di sekitar pokok dan tempat pengumpulan hasil (TPH), kesalahan saat pengangkutan tandan buah segar (TBS) menuju TPH dan kesalahan ketika melempar tandan ke alat transportasi yang menyebabkan mutu kelapa sawit berkurang. Pengukuran produktivitas tenaga kerja di lapang perlu dilakukan guna mengetahui tolak ukur produktivitas yang telah dicapai. Faktor penentu produktivitas kerja perlu diketahui sebab menentukan bentuk kebijakan yang dapat dilakukan perusahaan. Pengelolaan tenaga kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan

tenaga kerja panen kelapa sawit dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga kualitas kelapa sawit yang dihasilkan menjadi baik dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan (Lubis, 1992).

Pelatihan pemanen ini bukan hanya sekedar kebutuhan masing-masing unit kebun. Lebih dari itu, guna memastikan layanan grup perusahaan PT Perkebunan Nusantara berjalan efektif dan efisien serta dibutuhkan tenaga pemanen yang sesuai SOP. Sebagai upaya pengelolaan kebun yang baik sesuai dengan standar kerja, hal ini harus didukung oleh SDM yang menguasai dan memahami tentang perkembangan operasional kebun. Beranjak dari penjelasan diatas, untuk meningkatkan kualitas SDM yang bekerja pada bidang pemanen, maka diselenggarakan pelatihan pemanen kelapa sawit.

Tujuan dari kegiatan Pelatihan pemanen kelapa sawit ini adalah untuk meningkatkan kualitas SDM khususnya calon karyawan/ karyawan pemanen di lingkungan PT Perkebunan Nusantara.

METODE

Ruang lingkup kegiatan Pelatihan Pemanen Kelapa Sawit ini mencakup kegiatan koordinasi, konsultasi dan pelaksanaan pelatihan (Kelas dan Praktek). Kegiatan Pelatihan Pemanen Kelapa Sawit ini dilaksanakan selama 19 hari (10 - 28 Oktober 2022) di Di PT Perkebunan Nusantara III Kebun Sei Dadap, Kabupaten Asahan.

Pelaksanaan kegiatan Pelatihan Pemanen Kelapa Sawit dilakukan 19 hari (10 - 28 Oktober 2022). Adapun materi-materi pelatihan yang disampaikan oleh narasumber (terlampir) dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kompetensi khusus dalam bidang pemanen kelapa sawit. Pelatihan ini diikuti sebanyak 16 orang pemanen. Adapun narasumber dalam pelatihan ini yaitu :

- 1) Rina Maharany, S.TP.,M.P (Dosen/Pemateri)
- 2) Eka Bobby Febrianto, S.P.,M.Si (Dosen/Pemateri)
- 3) Pada Mulia Raja, S.Pd.,M.Si (Dosen/Pemateri)
- 4) Giyanto, S.TP.,M.T (Dosen/Pemateri)
- 5) Bapak Aries Sukariawan, SP., MP (Dosen/Pemateri)
- 6) Bapak Hendry Budi, SP., M.Agr (Dosen/Pemateri)
- 7) Bapak Heriawan (Praktisi Perkebunan)
- 8) Bapak Hardy Wijaya, SP (Dosen/Pemateri)
- 9) Bapak Ridho H Margolang, SST (Tenaga Kependidikan)

HASIL KEGIATAN

Dalam agenda pelatihan ini peserta mendapatkan materi di kelas dan praktik di lapangan yaitu dikebun. Kegiatan ini dilaksanakan untuk melihat dan belajar secara langsung bagaimana melaksanakan proses panen kelapa sawit sesuai SOP. Hasil kegiatan pelatihan adalah tercapai peningkatan keterampilan secara soft skill dan hard skill bagi calon karyawan/ karyawan di bidang operasional kebun di lingkup PT Perkebunan Nusantara. Meningkatnya kemampuan SDM khususnya dalam bidang pengelolaan sistem kebun kelapa sawit.

Potensi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan erat hubungannya dengan pendidikan karena dapat mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah laku. Menurut Tanto et al. (2012) pengetahuan yang tinggi, keterampilan dan kepercayaan diri dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga terwujud produktivitas kerja yang baik. Trismiaty et al. (2008) menyatakan bahwa manajemen yang baik dapat mempermudah proses pemilihan alternatif, penyelesaian masalah, pengambilan keputusan berupa rencana keuangan, pemasaran dan penetapan sumber daya manusia (SDM) pada bagian yang sesuai keterampilannya dengan tepat dan cepat. Manajemen tenaga kerja pada perusahaan perlu ditingkatkan dengan memberdayakan SDM unggul dan pengelolaan yang baik. Manajemen tenaga kerja yang baik adalah manajemen yang menciptakan keharmonisan diantara pekerja panen, pekerja pengangkutan tandan buah segar (TBS) dan buah lepas serta pekerja pengolahan hasil kelapa sawit (Hasibuan, 2009) Menurut Lastinawati (2014), untuk memperoleh kapasitas panen yang tinggi dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja, keterampilan, kemampuan dan kekuatan fisik pemanen.



Gambar 1. Proses Pelatihan Pemanen



Gambar 2. Proses Konsultasi Pemanen

KESIMPULAN

Kegiatan Pelatihan pemanen kelapa sawit yang dilakukan selama 19 hari (10 - 28 Oktober 2022) bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik bagi calon karyawan/ karyawan terhadap proses operasional kebun di lingkup PT Perkebunan Nusantara. Dengan adanya pelatihan ini diharapkan dapat memudahkan penerapan sistem kerja operasional kebun dalam perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, dengan adanya kegiatan ini juga menghasilkan calon karyawan/karyawan yang sudah memiliki kemampuan sesuai standar dan SOP. Demikian laporan kegiatan pelatihan ini disusun dan disampaikan sebagai pertanggungjawaban kepada manajemen

DAFTAR PUSTAKA

- Lubis,A.U. 1992. Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* L) di Indonesia. Medan (ID): Pusat Penelitian Kelapa Sawit.
- Tanto,D., Dewi,S.M., Budio,S.P. 2012. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di perumahan Green Hills Malang. *J Rekayasa Sipil*. 6 (1):69-82
- Trismiaty, Listiyani, Mubaraq,T.Z. 2008. Manajemen tenaga kerja panen kelapa sawit di PT Perkebunan III (Persero) Kebun Aek Nabara Selatan Labuhan Batu Sumatera Utara. *Bul Ilmiah INSTIPER*. 15(1):15-23
- Hasibuan,M.A.M. 2009. Manajemen tenaga kerja kelapa sawit (*Elaeis guineensis*Jacq.) di kebun Mentawak, PT Jambi Agro Wijaya, Bakrie

Sumatra Plantation, Sorolangun, Jambi. [skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor

Lastinawati,E.2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Buruh Panen Kelapa Sawit Di PTP Mitra Ogan Kecamatan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu. JIAAgriBA. Edisi September 2: 140-145

