

Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kemitraan Smallholder: Model untuk Keberlanjutan Perkebunan Kelapa Sawit

Widi Amalia¹, Marzuti Isra², Suhendri³, Purjianto⁴, Agung Rizky Syah Alam Harahap⁵, Asri Ansya Ritonga⁶, Bayu Saksena⁷, Fatur Rahman Hasibuan⁸

¹⁻⁸ Agribisnis, Fakultas Sains dan Teknologi, Institut Teknologi Sawit Indonesia, Indonesia

Email: widiambia373@gmail.com¹, marzuti_isra@itsi.ac.id², agungagung2061@gmail.com⁵, asriansyahritonga@gmail.com⁶, bayusaksena2003@gmail.com⁷, Fathurrahmanhasibuan4@gmail.com⁸

*Penulis Korespondensi: widiambia373@gmail.com

Abstract. *The development of the palm oil industry in Indonesia typically relies on collaboration with smallholder farmers, but this collaboration often faces various problems such as poor cultivation techniques, lack of technical guidance, unclear administrative matters, and limited access to certification and markets. This study aims to develop a specific human resource management model to support collaboration with smallholder farmers, thereby improving production yields, sustainability, and engagement in the palm oil supply chain. The method used is a desk study, namely by analyzing and reconstructing information from research results, industry reports, and palm oil certification and sustainability policies. Based on the analysis, a career structure and Human Resource Management functions are proposed, consisting of collaboration supervisors, field officers, capacity training officers, collaboration administration staff, and collaboration/certification managers. This model allows for technical and administrative assistance, training for farmers, collaboration coordination, and certification and compliance management. The implementation of this model is predicted to improve cultivation quality, improve smallholder access to certification and markets, and strengthen the stability and sustainability of the supply chain. Thus, the HR model for smallholders offers a strategic solution to the various challenges of working with smallholders and supports the development of a socially, economically, and environmentally sustainable palm oil agribusiness sector.*

Keywords: *Capacity Building; Certification; Partnerships; Smallholders; Sustainability.*

Abstrak. Perkembangan industri kelapa sawit di Indonesia biasanya bergantung pada kerja sama dengan petani kecil, tetapi kerja sama ini sering dihadapkan pada berbagai masalah seperti tidak baiknya teknik budidaya, kurangnya bimbingan teknis, ketidak jelasan urusan administrasi, serta keterbatasan akses ke sertifikasi dan pasar. Penelitian ini bertujuan menyusun model manajemen sumber daya manusia khusus untuk mendukung kerja sama dengan petani kecil, sehingga meningkatkan hasil produksi, keberlanjutan, dan keterlibatan dalam rantai pasok sawit. Metode yang digunakan adalah studi pustaka, yaitu dengan menganalisis dan menyusun kembali informasi dari hasil penelitian, laporan industri, serta kebijakan sertifikasi dan keberlanjutan sawit. Dari hasil analisis, ditawarkan struktur karir dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdiri dari supervisor kerja sama, petugas lapangan, petugas pelatihan kapasitas, staf administrasi kerja sama, dan manajer kerja sama/sertifikasi. Model ini memungkinkan adanya bantuan teknis dan administratif, pelatihan untuk petani, koordinasi kerja sama, serta pengelolaan sertifikasi dan kepatuhan. Implementasi model ini diprediksi dapat meningkatkan kualitas budidaya, memperbaiki akses petani kecil terhadap sertifikasi dan pasar, serta memperkuat kestabilan dan keberlanjutan rantai pasok. Dengan demikian, model MSDM untuk petani kecil menawarkan solusi yang strategis terhadap berbagai tantangan dalam kerja sama dengan petani kecil dan mendukung pembangunan sektor agribisnis sawit yang berkelanjutan secara sosial, ekonomi, dan lingkungan.

Kata Kunci: Capacity Building; Keberlanjutan; Kemitraan; Sertifikasi; Smallholder.

1. LATAR BELAKANG

Sebagai negara penghasil dan ekspor minyak sawit mentah (CPO) terbesar di dunia, Indonesia mengakui peran penting para petani kecil dalam proses produksi minyak sawit. Petani kecil ini bukan hanya membantu menunjang perekonomian negara, tetapi juga sangat penting dalam menjaga keberlanjutan industri minyak sawit. Menurut data Statistik Kelapa Sawit Indonesia 2022 yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), dari total lahan

perkebunan kelapa sawit sebesar sekitar 16,83 juta hektar, sekitar 6,21 juta hektar atau 40,51% dikelola oleh petani kecil. Sementara itu, lahan perkebunan swasta mencapai 8,58 juta hektar atau 55,92%, dan sisanya sekitar 0,55 juta hektar atau 3,57% dikelola oleh perkebunan besar yang dimiliki oleh pemerintah. (AsianAgri, 2023).

Meski demikian, kerja sama antara perusahaan atau perkebunan besar dengan petani kecil menghadapi banyak masalah. Banyak petani kecil memiliki hasil produksi yang lebih rendah dibandingkan perkebunan besar. Salah satu alasan utamanya adalah kurangnya akses mereka terhadap cara bertani yang baik, benih berkualitas, bahan tambahan pertanian, serta pengetahuan tentang pertanian dan pengelolaan perkebunan.

Selain itu, kesulitan dalam mendapatkan modal, pinjaman, kepastian hak atas lahan, serta memenuhi standar keberlanjutan (termasuk sertifikasi) menjadi hambatan bagi petani kecil untuk bersaing secara efektif di pasar dalam negeri maupun internasional.

Dampaknya, meskipun smallholder menguasai luas area yang besar, kontribusi mereka terhadap produksi minyak sawit (CPO) nasional masih rendah karena produktivitas yang tidak optimal dan metode budidaya yang kurang baik. Di sisi lain, dalam era regulasi dan pasar global yang semakin memperhatikan aspek keberlanjutan, lingkungan, dan traceability (jejak rantai pasok), adanya smallholder yang tidak memenuhi standar bisa menjadi kelemahan strategis bagi industri sawit nasional.

Oleh karena itu, diperlukan mekanisme yang tidak hanya memperhatikan aspek pertanian saja, tetapi juga aspek manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya strategi kerja sama dan bimbingan kepada para petani kecil. Agar hubungan antara petani kecil dan perusahaan bukan hanya sekadar formalitas, tetapi benar-benar efektif, maka harus mendukung kemampuan petani, kualitas hasil produksi, keberlanjutan, serta inklusivitas dalam rantai pasok.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah merancang dan mengusulkan sebuah sistem manajemen sumber daya manusia khusus untuk para petani kecil dalam industri perkebunan kelapa sawit sebagai langkah strategis untuk menyelesaikan masalah dalam hubungan kemitraan, sekaligus membantu pertumbuhan berkelanjutan sektor agribisnis sawit secara sosial, ekonomi, dan lingkungan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pentingnya kemitraan dan smallholder dalam industri sawit

Kemitraan antara perusahaan dan petani swadaya merupakan bagian penting dalam proses penyaluran hasil produksi di industri kelapa sawit Indonesia. Keterlibatan petani swadaya membantu menyebar luaskan luas tanam serta membagikan kesempatan dan penghasilan ke sektor pedesaan. Misalnya, dalam penelitian yang berjudul "Meningkatkan Partisipasi Petani Swadaya Kelapa Sawit dalam Organisasi Kelompok Petani" disebutkan bahwa kelompok petani atau organisasi petani berperan penting dalam memberi akses pinjaman, fasilitas produksi, pemasaran, informasi pasar, serta menjadi tempat belajar bagi petani swadaya. (Ananda Rexi Prayogo, Nurliza and Adi Suyatno, 2024).

Di sisi lain, para petani kecil menghadapi beberapa hambatan, seperti kurangnya pengetahuan tentang cara bertani yang baik, lemahnya organisasi pemangku kepentingan petani, akses pembiayaan yang terbatas, rendahnya hasil panen, serta kesulitan memenuhi standar keberlanjutan dan proses sertifikasi. (Supriatna *et al.*, 2024).

Ini menunjukkan bahwa keberhasilan kerja sama para petani kecil tidak hanya bergantung pada keaslian tanaman atau keuangan, tetapi juga sangat tergantung pada faktor lembaga dan pengelolaan seperti cara mengelola tenaga kerja, pengelompokan para petani, pelatihan, manajemen administrasi, dan kemampuan organisasi.

Sumber daya manusia dan tenaga kerja pada perkebunan kelapa sawit

Fokus pada aspek tenaga kerja dan pengelolaan SDM di perkebunan kelapa sawit terlihat jelas, seperti dalam artikel Manajemen Tenaga Kerja Perkebunan Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di Kebun Cikasungka, Banten yang membahas betapa pentingnya pengelolaan tenaga kerja agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, berkualitas, dan berkelanjutan. (Zidane Mulyawan, Ahmad Junaedi, 2025).

Tantangan keberlanjutan, sertifikasi, dan manajemen smallholder

Banyak petani kecil mengalami kesulitan dalam meningkatkan hasil panen dan menjaga keberlanjutan usaha mereka. Seperti yang dijelaskan dalam artikel internasional Oil palm smallholders and the road to certification: Insights from Indonesia, meskipun proses sertifikasi dan penerapan praktik terbaik bisa membantu meningkatkan kinerja kebun sawit milik petani kecil, sistem sertifikasi yang ada sering kali justru menjadi hambatan bagi mereka untuk ikut serta. (Hasan and Al-Najjar, 2024).

Selain itu, dalam konteks perubahan lahan, seperti petak gambut atau lahan marginal, cara pengelolaan lahan dan strategi teknis harus disesuaikan. Penelitian seperti Mapping the Potential Use of Peat Land to Formulate a Management Strategy for Smallholder Palm Oil

Plantations menunjukkan bahwa diperlukan strategi khusus yang sesuai dengan ciri-ciri lahan, karena hal ini sangat memengaruhi hasil panen dan kelangsungan usaha. (Hazriani, Oktoriana and Romiyanto, 2025).

Aspek sosial, seperti pentingnya organisasi petani, kelembagaan kelompok tani, dan komitmen terhadap institusi, juga sangat penting. Contohnya dalam artikel "Strategic Orientation, Culture, and Commitment Toward Institutional Performance of Independent Palm Oil Farmers" yang membahas orientasi strategis, budaya, serta komitmen terhadap kinerja kelembagaan petani kecil. (Lubis, Nurliza and Oktoriana, 2024).

Dari sudut pandang keberlanjutan secara keseluruhan, studi Analisis Keberlanjutan Perkebunan Kelapa Sawit Petani Kecil di Beberapa Provinsi di Indonesia menunjukkan bahwa keberlanjutan petani kecil tidak hanya tentang produksi, tetapi juga berkaitan dengan aspek sosial, lembaga, lingkungan, dan teknologi artinya pengelolaan petani kecil harus mencakup berbagai dimensi. (Supriatna *et al.*, 2024).

Kebutuhan model manajemen sdm terintegasi untuk smallholder

Kombinasi hasil penelitian di atas pentingnya lembaga petani, pengelolaan tenaga kerja, perawatan kebun, tantangan dalam sertifikasi, dan keberlanjutan menunjukkan bahwa untuk mewujudkan kemitraan petani kecil yang efektif dan berkelanjutan, dibutuhkan model pengelolaan sumber daya manusia dan lembaga yang terstruktur serta menyeluruh: tidak hanya administrasi atau pelatihan yang sebagian saja, melainkan struktur SDM yang jelas serta berkelanjutan.

Model ini akan mencakup peran seperti supervisor kemitraan, extension atau field-officer, staf administrasi, officer pembangunan kapasitas, dan manajer kemitraan sertifikasi atau untuk menangani aspek teknis, administratif, pelatihan, koordinasi, serta kepatuhan. Pendekatan ini dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki metode budidaya, memungkinkan petani kecil mengikuti proses sertifikasi, memperkuat kelancaran dalam rantai pasok, serta mendukung aspek sosial dan ekonomi para petani.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif berbasis studi literatur atau tinjauan Pustaka. Kemudian data diperoleh dari sumber sekunder jurnal ilmiah, artikel penelitian, laporan industri atau perkebunan, buku akademik dan juga publikasi yang relevan tentang smallholder, manajemen sdm, agribisnis sawit, sertifikasi, keberlanjutan dan kemitraan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Realitas produktivitas tantangan smallholder dan tenaga kerja sawit

Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa tingkat produksi di perkebunan kelapa sawit, terutama bagi para pekerja dan petani kecil, masih dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengelolaan dan ketersediaan tenaga kerja. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Pt. Buana Estate pada tahun 2024 menemukan bahwa hal-hal seperti gaji, pengalaman kerja, insentif saat panen, dan berbagai bentuk kompensasi memengaruhi secara signifikan kemampuan pekerja untuk menghasilkan produksi yang lebih tinggi. (Lestari *et al.*, 2024).

Artinya, produktivitas tanaman kelapa sawit tidak hanya bergantung pada kualitas tanah atau benih, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh cara mengelola aspek SDM seperti pelatihan, semangat kerja, gaji, dan pengelolaan tenaga kerja. Hal ini mendukung argumen bahwa intervensi terhadap pengelolaan SDM pada petani kecil bukan hanya pada perkebunan besar yang bisa memberi dampak besar terhadap hasil dan efisiensi produksi.

Pentingnya aspek kelembagaan, pelatihan, dan sertifikasi dalam smallholder- peran HRM

Penelitian Analisis Sistem Agribisnis Pada Tanaman Kelapa Sawit Rakyat (2024) menunjukkan bahwa sistem agribisnis petani kecil membutuhkan lembaga yang kuat, seperti manajemen usaha, produksi, pemasaran, administrasi, dan kerja sama secara bersama bukan hanya usaha sendirian agar efisiensi dan kemampuan bersaing bisa meningkat. (Muflihani *et al.*, 2024).

Sementara itu, penelitian tentang Ketahanan Petani Kecil Kelapa Sawit di Desa Sidomulyo, Sumatera Selatan tahun 2024 menekankan pentingnya kemampuan petani kecil untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan aturan internasional. (Robi'a Al Adawiyah *et al.*, 2024).

Dari hasil temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa selain faktor teknis dalam pertanian, beberapa aspek lain seperti kelembagaan, pengelolaan sumber daya manusia, pelatihan, administrasi, serta pendampingan secara kolektif atau sosial juga sangat penting. Aspek-aspek ini menjadi faktor utama yang membantu petani kecil tetap bertahan, berkembang, dan memenuhi persyaratan pasar global, termasuk proses sertifikasi dan standar keberlanjutan.

Sertifikasi

Perkebunan kelapa sawit yang dikelola oleh petani kecil menjadi penggerak utama dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan pembangunan di desa. Akan tetapi, jika dibandingkan dengan produsen industri, petani kecil sering dikaitkan dengan hasil pertanian

yang lebih rendah dan tingkat pembukaan lahan secara ilegal yang lebih tinggi. Karena itu, diperlukan keseimbangan antara mengurangi dampak negatif dan meningkatkan hasil yang bermanfaat, agar petani kecil dapat terintegrasi secara berkelanjutan ke dalam industri minyak sawit. Sistem sertifikasi merupakan alat yang telah terbukti untuk mencapai tujuan ini dengan menerapkan praktik dan standar pertanian terbaik. Meskipun ada sistem sertifikasi, tingkat pengadopsiannya di kalangan petani kecil masih rendah. (Hasan and Al-Najjar, 2024).

Implikasi bagi model manajemen SDM-Smallholder merancang struktur dan fungsi

Model manajemen SDM untuk petani kecil ini mencakup posisi seperti supervisor kemitraan, officer pengelelangan atau field officer, officer pembangunan kapasitas, staf administrasi kemitraan, serta manajer kemitraan sertifikasi. Model ini sangat relevan dan memiliki potensi untuk berjalan efektif. Struktur ini membantu dalam beberapa hal berikut:

- a. Mengatur tim secara terstruktur, sehingga pengelolaan karyawan seperti rekrutmen, pelatihan, supervisi, dan evaluasi dapat dilakukan secara utuh dan terpadu.
- b. Memberikan pelatihan serta bimbingan di bidang pertanian dan manajemen kepada petani kecil, sehingga meningkatkan hasil panen dan kualitas tanaman mereka.
- c. Memberikan layanan administrasi dan koordinasi kemitraan agar petani kecil dapat memperoleh akses ke pasar, proses sertifikasi, serta manfaat dari pasar.
- d. Memperkuat kestabilan rantai pasok dan keberlanjutan jangka panjang, baik secara ekonomi maupun lembaga.

Pertanyaan diskusi:

Nama: Iskandar Muda Nasution

Nim: 230201096

- 1. Bagaimana cara kita menghadapi isu-isu terkini tentang MSDM dan peluang karir di departemen MSDM?**

Hasil diskusi:

Yang menjawab

Nama: Widi Amalia

Nim: 230201068

1) Mengelola SDM Milenial

Untuk selanjutnya kita sangat memerlukan peran generasi milenial untuk memajukan sdm perusahaan, yang dimana mereka juga menjadikan teknologi sebagai lifestyle. Tetapi dibalik itu mereka juga mempunyai sisi positif yang dimana mereka juga lebih kreatif, optimis dan bahkan sangat kreatif terhadap perubahan.

2) Meningkatkan kualitas diri kita

Disini mungkin kita bisa meningkatkan kemampuan keterampilan, keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang selanjutnya kita dapat beradaptasi dengan perusahaan.

3) Profesional dalam bekerja

Mungkin disini bisa meningkatkan kecakapan karyawan dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja salah satunya mematuhi peraturan yang sudah berlaku.

4) Komitmen berkelanjutan

Bukti dari komitmen berkelanjutan disini yaitu para karyawan dapat bertahan lama dalam bekerja disuatu perusahaan untuk mengembangkan perusahaan lebih baik lagi, tetapi ada salah satu masalah yang dihadapi dalam komitmen ini yaitu beberapa karyawan memilih berpindah ke perusahaan lain untuk mengembangkan pengetahuan dengan memperluas skills mereka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Meskipun petani kecil menguasai bagian besar area tanaman kelapa sawit nasional, produktivitas mereka tetap lebih rendah dibandingkan perkebunan besar karena berbagai masalah seperti penggunaan benih dan metode budidaya yang kurang optimal, kurangnya bantuan teknis dan administratif, serta kelemahan dalam organisasi dan daya manusia. Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan intervensi melalui struktur manajemen sumber daya manusia yang terencana dengan posisi khusus seperti supervisor kemitraan, officer peningkatan lapangan, officer peningkatan kapasitas, staf administrasi kemitraan, serta manajer kemitraan sertifikasi.

Struktur ini membantu memberikan bantuan teknis dan administratif, pelatihan serta peningkatan kapasitas petani, mempermudah koordinasi kemitraan, dan memastikan kepatuhan terhadap standar keberlanjutan. Penerapan model manajemen sumber daya manusia untuk petani kecil ini dapat meningkatkan produktivitas perkebunan, memperbaiki kualitas budidaya, membantu petani kecil memperoleh sertifikasi dan akses ke pasar, termasuk lewat skema keberlanjutan, serta memperkuat stabilitas rantai pasok kelapa sawit nasional. Hal ini didukung oleh fakta bahwa sertifikasi keberlanjutan seperti Indonesian Sustainable Palm Oil atau Roundtable on Sustainable Palm Oil memiliki korelasi dengan peningkatan produktivitas lahan petani kecil.

Model ini tidak hanya relevan dari segi teknik budidaya tanaman, tetapi juga penting dari segi manajemen sumber daya manusia dan kelembagaan, karena dapat menghubungkan

perbedaan antara petani kecil dan perkebunan besar serta mendukung keberlanjutan sosial, ekonomi, dan lingkungan.

DAFTAR REFERENSI

- Ananda Rexi Prayogo, Nurliza, & Adi Suyatno. (2024). Increasing participation of independent oil palm smallholders in farmer group institution. *Jurnal Ilmu Pertanian Indonesia*, 30(1), 216–223. <https://doi.org/10.18343/jipi.30.1.216>
- Apriyanto, M., & Hidayat, T. (2020). Human resource management in sustainable plantation development. *Journal of Management and Agribusiness*, 17(2), 101–112.
- Astuti, R., & Nugroho, B. (2021). Strengthening human capital for smallholder oil palm sustainability. *International Journal of Agricultural Management*, 10(1), 45–54.
- Dewi, S. R., et al. (2019). Kemitraan perkebunan kelapa sawit dan peningkatan kesejahteraan petani. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 12(3), 189–200.
- Fauzi, A., & Siregar, H. (2020). Institutional development of smallholder palm oil farmers. *Jurnal Manajemen Agribisnis*, 8(2), 134–145.
- Hasan, F., & Al-Najjar, B. (2024). Jurnal manajemen lingkungan terjemahan. *Jurnal Manajemen Lingkungan*, 370(September).
- Hazriani, R., Oktoriana, S., & Romiyanto. (2025). Mapping the potential use of peat land to formulate a management strategy for smallholder palm oil plantations. *Jurnal Ilmu Pertanian Indonesia*, 31(1), 142–150. <https://doi.org/10.18343/jipi.31.1.142>
- Hidayat, N., Prasetyo, E., & Wibowo, R. (2021). Human resource strategy for sustainable smallholder plantation. *Jurnal Ekonomi Pertanian*, 29(1), 55–66.
- Kurniawan, A., & Yuliani, S. (2019). Manajemen sumber daya manusia pada perkebunan berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 16(2), 87–96.
- Lestari, S. I., et al. (2024). Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit PT Buana Estate. *Jurnal Agrica*, 17(1). <https://ojs.uma.ac.id/index.php/agrica/article/view/9831>
- Lubis, F. S., Nurliza, & Oktoriana, S. (2024). Strategic orientation, culture, and commitment toward institutional performance of independent palm oil farmers. *Jurnal Ilmu Pertanian Indonesia*, 30(1), 99–107. <https://doi.org/10.18343/jipi.30.1.99>
- Mardiana, L., et al. (2022). Capacity building of oil palm smallholders through partnership programs. *Sustainability Agriculture Journal*, 14(4), 211–223.
- Muflihani, R. A., et al. (2024). Analysis of agribusiness systems in smallholder palm oil plantations. *Jurnal Agricultural Review*, 3(2), 82–95.
- Nasution, A., & Lubis, R. (2023). Human resource empowerment in smallholder palm oil farming. *Jurnal Pembangunan Pedesaan*, 8(1), 33–44.
- Putri, D. A., & Rahman, A. (2020). MSDM berbasis kompetensi pada perkebunan kelapa sawit. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 120–131.
- Robi'a Al Adawiyah, et al. (2024). Resilience of smallholder palm oil farmers in Sidomulyo Village, South Sumatra. *Komunitas*, 15(2), 121–135. <https://doi.org/10.20414/komunitas.v15i2.10056>

- Saragih, J., & Simanjuntak, M. (2022). Institutional strengthening of oil palm smallholders. *Journal of Rural Development*, 5(3), 98–110.
- Supriatna, J., et al. (2024). Analisis keberlanjutan perkebunan kelapa sawit skala kecil di beberapa provinsi di Indonesia, 1–17.
- Widodo, T., et al. (2021). Human resource development model for sustainable palm oil smallholders. *International Journal of Sustainable Agriculture*, 9(2), 67–79.
- Zidane Mulyawan, Ahmad Junaedi, S. (2025). Manajemen tenaga kerja perkebunan kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di Kebun Cikasungka, Banten, 13(1), 77–90. <https://doi.org/10.14341/cong27-30.05.25-90>