

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelapa sawit (*Elaeis guinenensis* Jacq.) ialah komoditas perkebunan potensial terbesar di Indonesia. Komoditas ini menduduki peringkat kedua sesudah beras pada hal perputaran ekonomi. Hal itu terkait pemanfaatan kelapa sawit menjadi sumber minyak nabati yang mempunyai potensi hasil minyak per satuan luas paling tinggi dibandingkan menggunakan tumbuhan lainnya. Minyak kelapa sawit dipergunakan sebagai minyak goreng, minyak industri, dan bahan bakar. Kelapa sawit juga dipergunakan sebagai bahan utama banyak sekali industri mulai dari pangan, bahan bakar, hingga kosmetik (Dirjen Perkebunan, 2018).

Kelapa sawit ialah menjadi komoditas tumpuan Indonesia, sebab menjadi pemberi anggaran terbesar bagi negara. Pada tahun 2019, hasil minyak sawit menepati 12,92% dari tahun sebelumnya sebesar 42,88 juta ton. Peningkatan hasil dari minyak sawit terus meningkat dari 31,07 juta ton pada tahun 2015 menjadi 31,49 juta ton setahun kemudian. Puncak kenaikan terjadi di tahun 2017 - 2018, yaitu dari 34,94 juta ton menjadi 42,88 juta ton atau melonjak sekitar 22,72% (Badan Pusat Statistik, 2020).

Salah satu provinsi di Indonesia menjadi salah satu provinsi penghasil kelapa sawit yaitu provinsi Jambi. Pada tahun 2018 mencapai 1.528.870 ton dan pada tahun 2019 menurun dengan tonase 1.183.015 ton (Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi, 2020).

Ketidak seimbangan produktivitas perkebunan kelapa sawit ditentukan oleh poly faktor. Pada satu generasi, kelebihan produktivitas dikurangi dengan menggunakan *Best Management Practiees* (BMP) penggunaan benih di perkebunan rakyat, pemupukan, pengendalian hama dan penyakit, dan instalasi irigasi (Rhebergen, 2020). Ketimpangan produktivitas antar generasi (*Repalnting*) dapat terjadi akibat degradasi lahan, perubahan iklim, dan meningkatnya serangan hama dan penyakit. Perubahan iklim akan menurunkan produktivitas kelapa sawit

karena penurunan kesesuaian lahan dan peningkatan defisit air (Evizal, Wibiwo, Novriansyah, 2020). Kehilangan air akibat gulma menyebabkan evaporasi (*Evfapotranspirasi*) lebih banyak dibandingkan daerah terbuka. Pengendalian gulma merupakan upaya untuk menghindari kerugian akibat pertumbuhan gulma, yaitu mengurangi pertumbuhan gulma sehingga upaya pengendalian dapat dikurangi atau dihilangkan semaksimal mungkin. Beberapa faktor yang menurunkan produktivitas yaitu kompetisi antara tanaman perkebunan dengan gulma, diantaranya: pertumbuhan tanaman terhambat akibatnya waktu *start up* lebih lama, kuantitas dan kualitas produksi kelapa sawit menurun, produktivitas kerja terganggu, gulma dapat menjadi inang hama dan penyakit, serta porto pengendalian gulma yang sangat mahal (Dirjen Perkebunan, 2018).

Gulma ialah tumbuhan yang tersebar dengan sendirinya dan menjadi kompetitor terhadap tanaman utama, dapat mengganggu kelancaran operasional perkebunan. Gulma di pasar pikul dapat mengganggu panen, pengutipan brondolan dan mengurangi efektivitas pemupukan. Gulma di pasar pikul dapat mengganggu pergerakan tenaga kerja. Kelancaran aktivitas yang terganggu dapat menurunkan produktivitas tenaga kerja (Pusat Penelitian Kelapa Sawit, 2013).

Pengendalian gulma artinya suatu proses menekan populasi serta perkembangbiakan gulma sehingga tanaman yang dibudidayakan menghasilkan kenaikan produktivitas yang signifikan, sehingga menghasilkan laba yang optimal. Pengendalian gulma bukan berarti memusnahkan populasi gulma sampai habis hanya sebatas pada menekan populasi gulma hingga populasinya tidak merugikan secara ekonomi. Ada tujuh cara pengendalian gulma yaitu; mekanik, kultur teknis, fisik, biologi, kimia dan terpadu (Prasetyo dan Sofyan, 2016).

Penggunaan herbisida mempunyai kelebihan serta kekurangan, bila dicermati dari segi efisiensi tenaga kerja dan hasil, maka yang diperoleh akan lebih cepat dan gulma akan cepat dikendalikan. Akibat yang akan datang ialah gulma menjadi kebal terhadap herbisida aktif dan menurunkan kualitas fisik, kimia dan biologi tanah. Dan herbisida pula dikelompokkan berdasarkan cara kerjanya: kontak dan sistemik, selektif dan non-selektif, dan waktu penggunaan pra-tanaman atau pasca-tanaman (Putra, Wirso, dan Niswati, 2017).

1.2 Tujuan

Tujuan penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Mampu mengidentifikasi gulma di piringan dan pasar pikul pada tanaman menghasilkan kelapa sawit.
2. Mampu menghitung kebutuhan larutan herbisida glifosat untuk mengendalikan gulma pada tanaman menghasilkan kelapa sawit.
3. Mampu menghitung kerapatan gulma di piringan dan pasar pikul pada tanaman menghasilkan kelapa sawit.
4. Mampu memahami pola penyemprotan herbisida glifosat pada tanaman menghasilkan kelapa sawit.

1.3 Kontribusi

Kontribusi yang diharapkan dari kegiatan tugas akhir ini adalah dapat menjadi bahan acuan pengendalian gulma secara kimiawi pada tanaman kelapa sawit yang telah diproduksi dengan menggunakan alat penyemprot elektrik agar tanaman kelapa sawit tetap tumbuh dengan baik.

II. KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Perusahaan

PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Batang Hari adalah pemekaran asal Kebun Bajubang yang dulunya ialah unit kerja dari PT. Perkebunan Nusantara IV Gunung Pamela didirikan pada tahun 1979 dimana Bajubang diperuntukan sebagai Kebun Plasma. Proyek PIR (NES) II Bajubang dikelola oleh Proyek Manajemen UNIT (PMU) melalui Dirjenbun.

PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Batang Hari adalah perkebunan karet namun produksi karet terus menurun dan harga karet yang tidak stabil mengakibatkan perusahaan sulit untuk mendapatkan laba yang besar. Maka pada tahun 1998 PT. Perkebunan Nusantara VI Usaha Batang Hari berganti komoditi dari perkebunan karet beralih ke perkebunan kelapa sawit berlangsung selama 4 tahun yang ditanam secara sedikit demi sedikit, yaitu pada tahun 1999 seluas 600 ha, tahun 2002 seluas 1.400 ha dan tahun 2004 seluas 25 ha. PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Batang Hari terbagi menjadi 4 afdeling dengan luas 2.025 ha. Tetapi pada tanggal 01 Januari 2008 terjadi transfigurasi menjadi 3 afdeling, dan transfigurasi terjadi kembali pada tanggal 11 agustus 2016 atas perintah direksi jumlah afdeling dari 3 afdeling menjadi 2 Afdeling. Kemudian di tanggal 01 juli 2020 terjadi transfigurasi 2 Afdeling menjadi 3 Afdeling. (Tabel 1)

Tabel 1. Data Luas Areal Tanaman Tiap Afdeling .

Afdeling	Luas (ha)	Jumlah pokok/Tanaman
1	678	95,822
2	687	96,896
3	660	93,871
Total	2025	286,589

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VI UU Batang Hari, 2022.

PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) UU Batang Hari secara umum. Luas areal tanaman kelapa sawit di Unit Usaha Batang Hari pada tahun 2020 adalah 2025 ha yang terdiri dari tahun tanam 1999, 2002 dan 2004. Komposisi tanaman berdasarkan kelompok umur tahun 2020 terdiri dari tanaman dewasa (14-20 tahun) 1.425 ha (70%) dan tanaman tua (>20 tahun) 600 ha (30%) sehingga sebenarnya potensi tanaman tahun depan secara teori berkurang: Jenis tanah yang terdapat di Unit Usaha Batang Hari didominasi dengan *Typic Hapludults* (Podzolic Kekuningan coklat) dan *Psammentic Paleudults* (Podzolic pasir kuning). Curah hujan selama 5 tahun terakhir (2015-2019) berkisar antara 1.912-3.047 mm/tahun dengan 78-121 hari hujan/tahun dengan sebaran yang hampir tidak merata sepanjang tahun (PT.Perkebunan Nusantara VI UU Batang Hari, 2020).

Secara geologis, areal Unit Usaha Batang Hari tergolong dalam kumpulan tersier menggunakan bahan utama batuan pasir (*Sand Stone*) dan batuan liat (*Clay Stone*). Fisiografi areal merupakan dataran endapan sungai Batang Hari dengan bentuk wilayah dataran-berombak, tetapi pada beberapa wilayah terdapat areal yang bergelombang dang cekungan (rendahan). Jenis tanah tergolong sedang yang ditunjukkan oleh tekstur tanah lempung liat berpasir dan berpasir, struktur gumpal-remah dan konsistensi tergolong sedikit teguh-lepas (PT.Perkebunan Nusantara VI UU Batang Hari,2020).

2.2 Letak Geografi Perusahaan

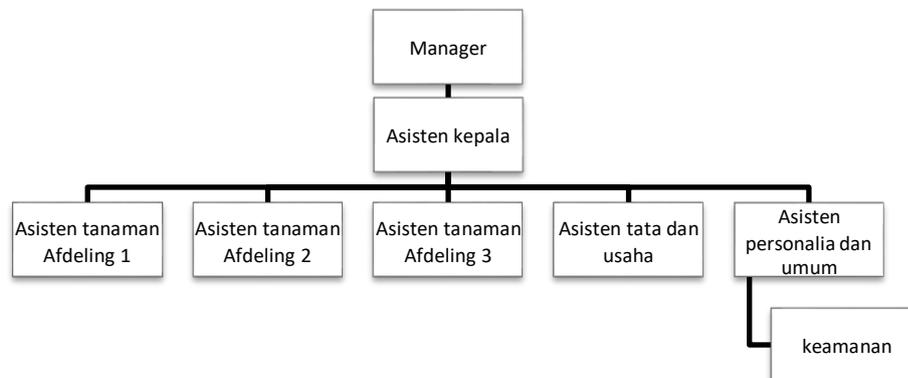
PT. Perkebunan Nusantara VI UU Batang Hari secara administrasi terletak di Desa Muhajirin, kec. Jambi luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Provinsi Jambi. Kota terdekat dengan PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) adalah kota Jambi yang terletak sekitar 35 km dari kebun. Bagian utara berbatasan dengan Kampung IX, bagian timur berbatasan dengan Desa baru, bagian selatan berbatasan dengan Kampung V, serta bagian barat berbatasan dengan kampung muhajirin (PT.Perkebunan Nusantara VI (persero) UU Batang Hari, 2020).

2.3 Struktur Organisasi Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara VI UU Batang Hari adalah salah satu dari empat unit PT.Perekebunan Nusantaraa VI berda di provinsi jambi. PT. Perkebunan Nusantara VI UU Batang Hari di pimpin oleh Manger, asisten kepala, staff,

documen dan lecence (DLL) mempunyai garis kordinat dengan Manger dibantu oleh Kepala Tata Usaha (KTU). KTU memimpin unit kerja administrasi Kebun, Kasir, Personalia, Pembukuan, Gudang. Manajer dibantu Asisten personalia dan umum dalam bidang ketenaga kerjaan atau sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara VI UU Batang Hari poliklinik.

Untuk mengelolah areal kebun Manager dibantu oleh Asisten Afdeling 1, Asisten Afdeling 2, dan Asisten Afdeling 3. Asisten dibantu oleh Mandor dan Kerani Afdeling. Selain itu mandor memiliki tugas membantu mengawasi karyawan areal. Struktur tertera pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur organisasi PT. Perkebunan VI UU Batang hari.

2.4 Jaminan Sosial

PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) Unit Batang Hari memeri jaminan sosial yang berupa kesehatan, kesejahteraan dan pendidikan para karyawan dan satff. Hal-hal yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) Unit Batang Hari untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan ialah.

a. BPJS ketenagakerjaan

BPJS merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Perisden dan memiliki tugas untuk menjaminan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia.

b. Dana pensiun

Dana pensiun ini dipotong dari gaji karyawan setiap bulan dengan bulan tertentu. Dana pensiun ini akan di bayarkan kembali pada saat karyawan pensiun.

c. Cuti Karyawan

Cuti karyawan diberikan kepada semua karyawan dan staff.

d. Tunjangan Perumahan

Tunjangan perumahan diberikan kepada semua karyawan yang masih bekerja di perusahaan.

e. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan sebesar 1 bulan gaji.

f. Poliklinik

Dibuat untuk para karyawan yang sakit dan pengobatan tidak dipungut biaya, poliklinik tersebut dikelola oleh seorang paramedis.

g. Masjid

Bagi *staff* dan karyawan yang beragama islam untuk menjalankan ibadah.

h. Gereja

Bagi *staff* dan karyawan yang beragama kristen untuk menjalankan ibadah.

i. Sekolah TK dan SD

Menyediakan fasilitas sekolah dasar dan TK anak-anak karyawan dan *staff*.