

II. TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teoritis

1.1.1 Klasifikasi dan Morfologi Tanaman Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq)

a. Klasifikasi tanaman kelapa sawit

Kingdom : *Plantae*
Divisio : *Magnoliophyta*
Sub Divisio : *Spermatophyta*
Kelas : *Liliopsida*
Ordo : *Arecales*
Famili : *Arecaceae*
Genus : *Elaeis*
Species : *Elaeis guineensis* Jacq (Pahan, 2012).

b. Morfologi tanaman kelapa sawit

- Akar : Sistem perakaran kelapa sawit merupakan sistem akar serabut, terdiri dari akar primer, sekunder, tersier dan kuartier.
- Batang : Batang tidak bercabang, Titik tumbuh batang terletak di pucuk batang
- Daun : Daun yang menyerupai bulu burung atau ayam, pangkal pelepah daun terbentuk dua baris duri yang sangat tajam dan keras di kedua sisinya.
- Bunga : Bunga jantan berbentuk lonjong memanjang, sedangkan bunga betina agak bulat. Tanaman kelapa sawit mengadakan penyerbukan silang (*cross pollination*).
- Buah dan Biji : Buah kelapa sawit tersusun dari kulit (*epicarp*), daging buah (*mesocarp*) dan kulit biji (*endocarp*). Biji dura afrika panjangnya 2-3 cm, Biji dura deli memiliki bobot 13 gram per biji biji tenera afrika rata-rata memiliki bobot 2 gram per biji (Pahan, 2012)

Berdasarkan warna kulit buah, beberapa varietas kelapa sawit diantaranya varietas *Nigrescens*, *Virescens*, dan *Abescens* yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Varietas kelapa sawit berdasarkan warna kuli buah

Varietas	Warna buah muda	Warna Buah Masak
<i>Nigrescens</i>	Ungu kehitam-hitaman	Jingga kehitam-hitaman
<i>Virescens</i>	Hijau	Jingga kemerahan, tetapi ujung buah tetap hijau
<i>abecens</i>	Keputih-putihan	Kekuning-kuningan dan ujungnya ungu kehitaman

Sumber: Fauzi (2008)

c. Budidaya Tanaman Kelapa Sawit

Untuk mendapatkan produksi yang baik, faktor-faktor yang mempengaruhi produksi harus dipahami dan diusahakan pada tingkat yang optimal (Pahan, 2013). Faktor-faktor tersebut adalah teknik budidaya yang baik, mulai dari pembukaan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, karyawan panen dan penanganan pasca panen.

Syarat tumbuh kelapa sawit yaitu lahan yang memiliki pH tanah 4,0-6,5 serta memiliki curah hujan 2500-3000mm/tahun dan merata sepanjang tahun. Pembukaan lahan pada lahan mineral perkebunan kelapa sawit dapat dilakukan secara mekanis, khemis, dan manual, Penanaman diawali dengan pembuatan lubang tanaman berukuran 60 cm x 60 cm x 60 cm dan peletakan tanah dipisah antara *sub soil dan top soil*. Pembuatan piringan dilakukan 2 hari sebelum pemberian pupuk dasar. Piringan dibuat dengan radius 1 meter dari lubang tanam. Pupuk dasar yang digunakan adalah SP-18 dengan dosis 100 gram per lubang . Penanaman tanaman penutup tanah dilakukan setelah pembuatan lubang tanam (Andoko, 2013). Pemeliharaan tanaman belum menghasilkan (TBM) berumur 2.5 – 3 tahun setelah tanam yaitu dilakukan penyulaman pada tanaman yang mati, menjaga piringan tetap dalam radius 1 – 1.5 m dari pokok kelapa sawit dan piringan dalam kondisi tetap bersih (Andoko, 2013).

Berdasarkan data dari Direktorat Jenderal Perkebunan (2022) luas areal perkebunan sawit di Indonesia rata-rata terus meningkat setiap tahunnya, di Sumatera Utara sendiri luas areal perkebunan sawit terus menanjak naik dari 2017 hingga sekarang ini baik itu milik perkebunan masyarakat maupun milik perusahaan. Dapat disimpulkan minat masyarakat dan pengusaha bidang perkebunan dalam budidaya sawit semakin meningkat, hal ini tentu saja harus didampingi dengan budidaya yang baik dan benar agar hasil produksi yang

dihasilkan dapat semaksimal mungkin. Perkembangan luas lahan di Indonesia dari tahun 2017-2021 dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Luas Areal Kelapa Sawit Menurut Provinsi di Indonesia, 2017-2021

No	Provinsi	2017	2018	2019	2020*)	2021**)	Pertumbuhan
							2017-2021 (%)
1	Aceh	534.245	494.229	487.526	488.003	495.236	-1,36
2	Sumatera Utara	1.706.135	1.551.603	1.373.273	1.325.079	1.345.783	-11,49
3	Sumatera Barat	478.317	379.601	379.662	393.309	399.023	0,02
4	Riau	2.703.199	2.706.892	2.741.621	2.853.941	2.895.083	1,28
5	Kepulauan riau	23.714	7.875	7.396	7.398	7.512	-6,08
6	Jambi	887.795	1.032.145	1.034.804	1.074.599	1.090.072	0,26
7	Sumatera Selatan	1.164.667	1.137.642	1.191.401	1.197.964	1.215.476	4,73
8	Kepulauan Bangka belitung	263.343	224.514	225.160	239.813	243.447	0,29
9	Bengkulu	360.448	311.807	310.672	325.251	329.893	-0,36
10	Lampung	259.339	201.612	193.004	196.312	199.182	-4,27
11	DKI Jakarta	-	-	-	-	-	0
12	Jawa Barat	17.420	15.676	13.716	13.464	13.704	-12,5
13	Banten	20.258	19.366	19.242	19.243	19.556	-0,64
14	Jawa Tengah	-	-	-	-	-	0
15	DI. Yogyakarta	-	-	-	-	-	0
16	Jawa Timur	-	-	-	-	-	0
17	bali	-	-	-	-	-	0
18	Nusa Tenggara Barat	-	-	-	-	-	0
19	Nusa Tenggara Timur	-	-	-	-	-	0
20	Kalimantan Barat	1.504.787	1.815.133	2.017.456	2.039.203	2.020.272	11,15
21	Kalimantan Tengah	1.480.988	1.640.883	1.922.083	2.018.660	2.049.790	17,14
22	Kalimantan Selatan	587.799	542.420	471.224	497.261	504.919	-13,12
23	Kalimantan Timur	1.059.990	1.434.458	1.254.224	1.313.606	1.333.905	-12,57

Lanjutan Tabel 2

No	Provinsi	2017	2018	2019	2020*)	2021**)	Pertumbuhan 2017-2021 (%)
24	Kalimantan Utara	249.952	155.154	155.379	157.677	160.089	0,14
25	Sulawesi Utara	-	-	-	-	-	0
26	Gorontalo	17.280	10.049	11.749	13.297	13.500	16,91
27	Sulawesi Tengah	188.534	134.856	137.539	145.873	148.057	1,99
28	Sulawesi Selatan	64.791	48.766	51.767	44.737	45.412	6,15
29	Sulawesi barat	71.129	167.518	156.070	156.179	158.398	-6,83
30	Sulawesi Tenggara	12.531	74.872	61.767	110.301	112.055	-17,56
31	Maluku	12.531	11.117	10.002	10.852	11.023	-10,03
32	Maluku Utara	5.525	-	5.542	5.541	5.629	0
33	Papua	112.638	157.223	173.687	159.720	162.226	10,47
34	Papua Bara	85.543	50.9012	50.650	51.018	51.780	-0,52

Sumber: Direktorat Jenderal Perkebunan (2022)

Keterangan : *) Angka sementara

***) Angka estimasi

- Data tidak tersedia

Kegiatan karyawan panen di perkebunan kelapa sawit antara lain adalah memanen tandan buah segar karena tandan buah segar menjadi sumber penghasilan uang perusahaan melalui penjualan minyak kelapa sawit dan inti kelapa sawit. Cara yang tepat akan mempengaruhi kuantitas produksi (ekstraksi) kelapa sawit, sedangkan waktu yang tepat akan mempengaruhi kualitas produksi asam lemak bebas (Pahan, 2007). Ciri tandan buah yang masak ditentukan oleh angka kematangan, yaitu jumlah buah yang berondol dari tandannya (Sastrosayono, 2003). Kriteria matang panen yang dijadikan patokan di perkebunan kelapa sawit adalah bila sudah ada 2 berondolan/kg tandan yang beratnya kurang dari 10 kg atau 1 berondolan/kg tandan dengan berat lebih dari 10 kg yang jatuh pada piringan pokok (Setyamidjaja 2006). Kriteria matang panen dengan mutu buah sesuai standar perusahaan akan mampu meningkatkan rendemen minyak kelapa sawit dan kualitas minyak yang diolah (Tammara 2012).

Menurut Tammara (2012) “Rotasi panen berkaitan erat dengan kerapatan panen, kapasitas karyawan panen, cuaca, dan kondisi pabrik”. Pada panen

permulaan, rotasi panen 15 hari, selanjutnya 10 hari, dan terakhir 7 hari. Rotasi panen menggunakan simbol 6/7, yaitu 6 hari memanen dengan rotasi 7 hari. Menurut Setyamidjaja (2006) “cara panen dan pengumpulan buah kelapa sawit yang dianjurkan adalah semua tandan yang telah matang panen harus dipanen, pada tanaman rendah tandan dipotong dengan dodos dan tanaman tinggi menggunakan egrek yang bertangkai panjang, dan berondolan dikumpulkan dan diletakkan terpisah dari tandannya.

1. Tanaman tinggi tanaman kelapa sawit

Ada 3 kategori tanaman kelapa sawit yaitu tanaman sawit muda (*young palm*) pada umur 3-8 tahun, remaja *prime palm* pada umur 9-13 tahun dan dewasa (*old palm*) pada umur 14-20 tahun), dan tua (umur 21 tahun ke atas). Pada PT ABM tanaman tua atau tanaman tinggi yaitu tanaman yg sudah berumur 21 tahun ke atas. Selain pohonnya yang tinggi juga faktor kesulitan pada saat karyawan panen juga lebih sulit dan *out put* perkaryawan panen juga lebih rendah, tetapi berat tandannya lebih berat atau lebih besar.

1.1.2 Karyawan panen

Panen merupakan salah satu kegiatan yang penting pada pengelolaan tanaman kelapa sawit. Selain bahan tanaman dan pemeliharaan tanaman, panen juga merupakan faktor penting dalam pencapaian produksi. Keberhasilan panen sangat tergantung pada karyawan panen dengan kapasitas kerjanya, peralatan yang digunakan untuk panen, kelancaran transportasi serta faktor pendukung lainnya seperti: organisasi panen yang baik, keadaan areal dan insentif yang disediakan (Lubis, 2008).

Kelapa sawit sebagai tanaman penghasil minyak kelapa sawit CPO (*crude palm oil*) dan inti kelapa sawit PK (*palm kernel*) merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan yang menjadi sumber penghasil devisa non -migas bagi Indonesia. Produksi CPO Indonesia mengalami peningkatan cukup pesat dari tahun 1998 yaitu sebesar 5.1 juta ton meningkat menjadi 16.8 juta ton pada tahun 2007 dan menjadikan Indonesia sebagai negara penghasil CPO nomor satu terbesar di dunia (Arianto, 2008). Menurut Fadli (2006) panen adalah kegiatan pemotongan tandan buah dari pohon hingga pengangkutan ke pabrik. Urutan kegiatan panen tersebut antara lain: pemotongan pelepah, pemotongan TBS, pengutipan

berondolan, pengangkutan TBS dan berondolan ke tempat pengumpulan hasil (TPH) serta pengangkutan TBS dan berondolan ke pabrik kelapa sawit (PKS)

1.1.3 Kinerja

Menurut Wibowo (2013) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Sedangkan Menurut Rivai (2009) “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”. Menurut Mangkunegara (2013) “kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mathis (2002) “Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas kerja, kuantitas kerja dan kehadiran kerja ini suatu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja, bakat, minat dan faktor kepribadian (Mangkunegara, 2007).

1.1.4 Premi

a. Pengertian Premi

Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan (Ghani, 2003). Kondisi-kondisi yang harus dipenuhi dalam pemberian program pemberian premi yaitu pekerjaan individu tidak tergantung terhadap pekerjaan lainnya, basis yang kompetitif dalam gaji dan tunjangan dapat menghasilkan pendapatan variabel, standar produksi terhadap program insentif didasarkan haruslah disusun dan disimpan secara cermat (Hasibuan, 2005). Beberapa perusahaan perkebunan di Indonesia terdapat dua jenis premi panen yang umum dilaksanakan, yaitu premi panen berdasarkan jumlah janjang/TBS yang didapat dan premi panen berdasarkan jumlah berat (kg) buah/TBS yang didapat setelah ditimbang di pabrik/PKS (Pahan, 2012)

Premi panen sistem janjang dan premi panen sistem berat diberikan terpisah dengan nilai premi per-kg yang berbeda. Perbandingan kedua sistem premi tersebut disajikan pada Tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3 Perbandingan Premi Panen Sistem Janjang dan Sistem Berat (kg)

Sistem Janjang	Sistem Berat
Karyawan panen dibayar sesuai dengan jumlah janjang yang dipotong dari pokok pada saat itu.	Karyawan panen dibayar sesuai berat janjang sesudah sampai di PKS. Kemungkinan, berat janjang sudah berkurang akibat restan selama beberapa hari dilapangan.
Karyawan panen langsung tahu berapa pendapatan/premi yang diperolehnya sesudah selesai panen. Hal ini penting bagi karyawan yang pada umunya kurang mampu berhitung (berkali-kali).	Karyawan panen tidak langsung tahu jumlah pendapatan/preminya dan masih menunggu hasil timbang di PKS. Apabila terjadi restan selama beberapa hari/minggu, karyawan panen baru akan mengetahui jumlah pendapatan/preminya pada waktu lain.
Kecenderungan manipulasi berondolan tidak ada karena perhitungan borong berdasarkan janjang.	Terjadi kecenderungan karyawan panen melakukan manipulasi berondolan karena harga perkg lebih mahal dari pada TBS.

Sumber: Pahan (2012)

b. Sistem dan standar premi panen

Premi Panen dapat dilaksanakan oleh semua perkebunan kelapa sawit. Namun, oleh karena kondisi lapangan dan aspek-aspek sosial ekonomi yang berbeda antar kebun maka standar premi juga harus disesuaikan dengan perbedaan perbedaan tersebut. Perbedaan tersebut tercakup dalam jumlah borong janjang (borong), tarif siap borong, tarif lebih borong, insentif dan tarif sanksi/denda. Premi merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, semakin tinggi pula premi yang diberikan. Menurut Noni Ardian (2019) Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Untuk mengetahui denda yang diterima karyawan panen sesuai dengan kesalahan kesalahan yang dilakukan, dapat dilihat dari Tabel dibawah ini.

Tabel 4 Denda Karyawan panen

Kesalahan – Kesalahan	Sanki
Tidak siap borong, tidak menjalankan tugas sesuai 7jam kerja (5jam kerja hari jum'at)	Denda di per-jam (dipotong jam kerja)

Potong buah mentah : buah mentah harus diangkut ke PKS, tetapi tidak ikut diperhitungkan sebagai penghasilan siap borong (pendapatan)	Misalkan Rp 1000,- per buah mentah (guna memberikan efek jera)
Buah masak tidak dipanen	Misalkan Rp 400,- per janjang
Berondolan tidak dikutip bersih	Misalkan Rp 200,- per piringan atau Rp 25,- per berondolan
TBS tidak dapat disusun rapih di TPH	Tidak akan dihitung sebagai pendapatan
Pelepah sengkleh, pelepah tidak dipotong dan berserakan di mana-mana	Maksimal Rp 100,- per pelepah

Sumber :Pahan (2012)

1.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 5 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Nama penelitian (Judul)	Variabel yang dikaji	Hasil kajian (Kesimpulan)
1	Sarah Margareth (2008)	Analisis Sistem Penggajian Karyawan Tetap Harian di Kebun Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Adolina”	Variabel : - Sistem Penggajian Karyawan - Kinerja Karyawan	1.Pembayaran Gaji/Upah dilakukan berdasarkan Daftar Golongan Karyawan di mana karyawan memperoleh besar gaji yang sesuai golongannya. 2.Kinerja karyawan panen tetap harian sangat baik.
3	Kamar Rizky (2010)	Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Panen Panen PTPN III	Variabel : 1.Kinerja Karyawan Panen	Strategi peningkatan kinerja karyawan panen yang digunakan adalah strategi agresif.
4	Rizka Anggina Nasution (2015)	Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Panen PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Unit Kebun Rambutan	Variabel yang mempengaruhi : 1. Premi Panen 2.Kinerja karyawan	Koefisien korelasi antara premi dan kinerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh yang baik antara premi dengan kinerja karyawan

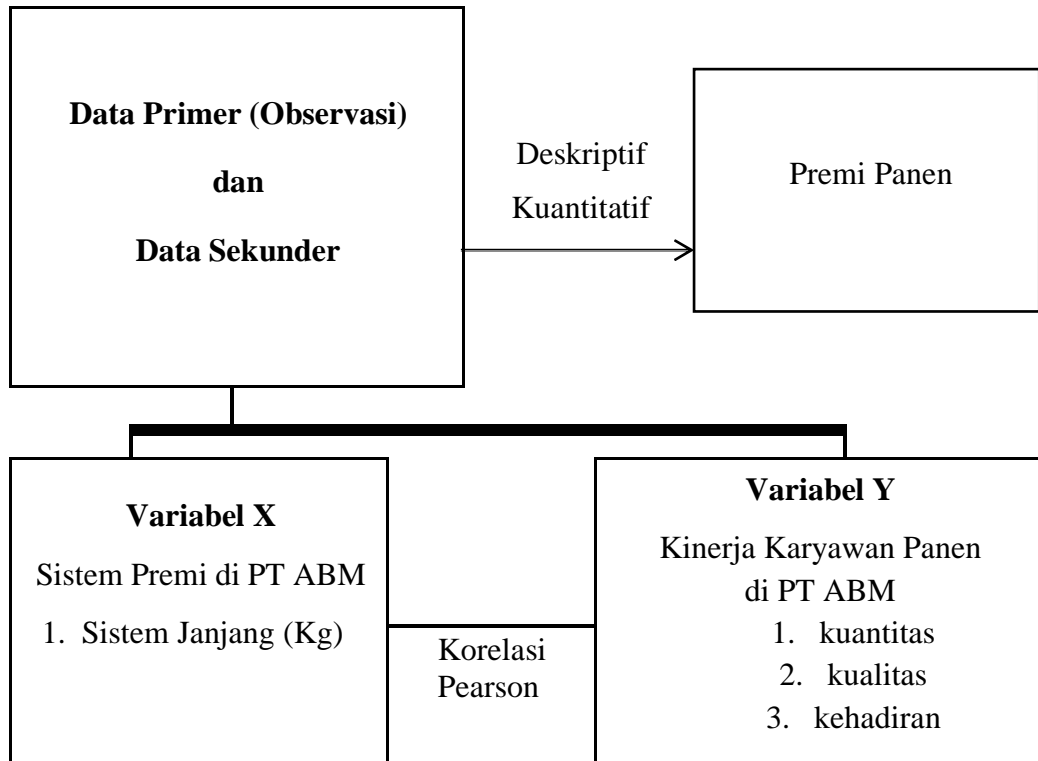
5	Novia Natalia (2011)	Analisis Tingkat Kepuasan Buruh Di Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan di PT SOCFINDO Kebun Matapao	Variabel: 1.Sistem Upah 2.Kepuasan buruh	Tingkat kepuasan buruh terhadap sistem pengupahan di perkebunan Kebun Matapao adalah tinggi
---	----------------------------	--	---	---

1.3 Kerangka Pikir

Di dalam suatu perusahaan perkebunan yang bersifat padat karya, faktor tenaga kerja sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan panen termasuk dalam kategori pekerja *unskill* dimana karyawan panen ini terdiri dari karyawan tetap dan karyawan harian lepas (buruh harian lepas). Peningkatan kinerja karyawan panen akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja itu sendiri dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kuantitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek yang akan dinilai dalam kinerja antara lain; kuantitas dari hasil dan kehadiran. Untuk meningkatkan kinerja ini, perusahaan perlu memberikan penghargaan. Salah satu penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan perkebunan dalam meningkatkan kinerja karyawan panen adalah dengan pemberian premi.

Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha. Sehingga, seseorang yang telah bekerja melebihi kewajibannya berhak mendapatkan premi. Dan untuk mengetahui apakah sistem premi yang diberlakukan oleh perusahaan mempengaruhi peningkatan dalam kinerja karyawan maka perlu diketahui keadaan kinerja karyawan panen.

Gambaran tentang kerangka pemikiran ini dapat dilihat pada skema kerangka pemikiran di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka pikir

1.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, dapat dibentuk hipotesis, antara lain :

1. Diduga Premi Panen di PT ABM sudah dilaksanakan dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawan panen pada Tanaman Tinggi di PT ABM
2. Diduga kinerja karyawan di PT ABM sudah sesuai dengan *Standart Operating Procedure* (SOP)
3. Diduga terdapat hubungan antara premi panen terhadap kinerja karyawan panen pada Tanaman Tinggi di PT ABM