

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Panen

Panen adalah salah satu kegiatan yang sangat penting dalam kegiatan budidaya tanaman kelapa sawit yang sudah menghasilkan. Kegiatan budidaya tanaman kelapa sawit yang baik dan potensi produksi yang tinggi tidak akan berguna jika tidak dilakukan dengan maksimal pada saat melakukan pemanenan Tandan buah segar (TBS). Perusahaan perkebunan membutuhkan tenaga kerja panen yang ahli di bidangnya. Sunarko (2014) menyatakan bahwa, karyawan panen adalah orang yang bertugas memanen TBS, mengangkut hasil panen, dan mengutip brondolan. Untuk mendapatkan hasil panen yang baik dalam kuantitas maupun kualitas perlu adanya motivasi untuk karyawan panen (Pardamean 2017)

Motivasi sebelum melaksanakan panen sangat penting dilakukan agar panen berjalan baik dan dapat mencapai target produksi yang maksimal, motivasi dapat dilakukan dengan pemberian semangat serta pemberian bonus berupa premi yang dapat menambah penghasilan karyawan terutama tenaga kerja panen. Hasibuan (2008) menyatakan bahwa, motivasi dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dan bekerja efektif. Dengan adanya motivasi akan mendorong karyawan kebun untuk bekerja lebih keras lagi dan berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja lebih keras lagi adalah dengan memberikan premi kepada karyawan yang bekerja melebihi batas atau ketentuan dari perusahaan. Tujuan pemberian premi adalah untuk meningkatkan pendapatan karyawan dan memotivasi pemanen agar tidak ada buah matang yang tertinggal di lapangan (Perdamean, 2017). Aktivitas panen di perkebunan kelapa sawit merupakan aktivitas yang dilakukan untuk menurunkan buah dari pokok kelapa sawit. Menurut Pardamean (2012), panen merupakan kegiatan memotong, mengumpulkan dan mengangkut tandan matang ke pabrik. Kegiatan panen juga termasuk memelihara kondisi tanaman agar tetap baik. Menurut Setyamidjaja, (2006), panen merupakan titik awal dari produksi dan terkait erat

dengan kegiatan budidaya, khususnya pemeliharaan tanaman. Hasil panen kelapa sawit adalah tandan buah segar (TBS) dan pemanenan kelapa sawit perlu memperhatikan beberapa ketentuan umum agar TBS yang dipanen sudah matang, sehingga minyak kelapa sawit yang dihasilkan adalah minyak kelapa sawit yang bermutu.

a. Persiapan panen

Pada umur 26-30 kelapa sawit sudah mulai dapat dilakukan pemanenan yaitu panen perdana dimana buah mulai masak dan terkandung minyak didalamnya, ciri tandan buah yang masak ditentukan oleh angka kematangan, yaitu jumlah buah yang berondol dari tandannya (Sastrosayono, 2003).

b. Kriteria panen

Tanaman kelapa sawit dapat dikatakan matang apabila kandungan minyak dan kandungan asam lemak bebas maksimal pada umumnya kriteria matang panen dipakai berdasarkan umur tanaman. Untuk menyatakan matang buah harus jatuh 2 butir brondolan dalam 1 kg berat janjang rata ratanya (BJR), Kriteria matang panen dengan mutu buah sesuai standar perusahaan akan mampu meningkatkan rendemen minyak kelapa sawit dan kualitas minyak yang diolah (Tammara, 2012)

c. Rotasi panen

Rotasi panen dilakukan bertujuan untuk mengetahui berapa kali terjadi panen di lokasi yang sama dan berapa waktu yang dibutuhkan untuk kembali ke tempat panen pertama, rotasi panen berkaitan erat dengan kerapatan panen, kapasitas pemannen, cuaca dan kondisi pabrik (Tammara, 2012).

d. Tanaman muda 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 keatas). Pada PT ABM tanaman muda atau tanaman rendah yaitu tanaman yg sudah berumur 3-8 tahun. Selain pohonnya yang rendah juga faktor kesulitan pada saat pemanenan juga lebih sulit dan out put pemanen juga lebih rendah

### **2.1.2 Tenaga Kerja**

. Tenaga kerja pada perusahaan kelapa sawit merupakan salah satu aspek penting dalam menunjang keberhasilan kegiatan perkebunan khususnya di bidang panen

kelapa sawit. Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Armstrong (2010), manajemen sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Menurut Panggabean (2004), karyawan merupakan unsur yang sangat penting yang berperan aktif didalam kegiatan organisasi atau perusahaan.

Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan melaksanakan program pelayanan kesejahteraan kepada seluruh karyawan. Mulyadi, (2001), upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana/buruh. Upah digunakan untuk menggambarkan pembayaran jasa kerja untuk satuan waktu pendek, misalnya per hari atau per jam. Menurut Sinambela (2016), upah adalah komponen-komponen yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai. Hanggraen, 2012 menyatakan bahwa upah dan gaji adalah salah satu balas jasa yang tercakup didalam kompensasi. Kompensasi itu sendiri adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Nurrachmad, 2009 menyatakan bahwa upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya, dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.

### **2.1.3 Sistem Premi Panen**

#### **a. Definisi premi**

Premi adalah pemberian bonus tambahan kepada karyawan yang bekerja melebihi batas basis yang diberikan oleh perusahaan, premi juga dapat diartikan sebagai motivasi untuk menambah semangat kerja karyawan untuk menambah jumlah pendapatan dari gaji pokok yang diterima, Menurut Wungu (2003) premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena pegawai harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman.

Pegawai mendapat premi karena pegawai tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja produktivitas pegawai dalam bekerja. Selain itu menurut Ghani (2003) premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan (Hasibuan, 2002)

Pembuatan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya potong buah per kg TBS dan tingkat kesulitan panen sesuai anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Besaran premi potong buah diusahakan tetap sesuai dengan anggaran dan sesuai dengan kesulitan dan tinggi tanaman.

b. Jenis-jenis premi

Menurut Pahan (2012) mengungkapkan bahwa pada beberapa perusahaan perkebunan di Indonesia terdapat dua jenis premi panen yang umum dilaksanakan, yaitu sebagai berikut.

1. Premi panen berdasarkan “jumlah janjang/TBS” yang didapat.
2. Premi panen berdasarkan “jumlah berat (kg) buah/TBS” yang didapat setelah ditimbang di pabrik/PKS.

Pemberian premi panen sistem janjang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan karyawan dan lebih memotivasi pemanen yang berkaitan dengan panen agar seluruh buah matang di lapangan terpanen dan di angkut ke PKS dan tidak menyebabkan buah restan. Sedangkan premi panen sistem berat diberikan bertujuan untuk lebih memotivasi pengutipan brondolan dan meminimalisir kehilangan brondolan di lapangan dan memaksimalkan jumlah brondolan yang di angkut ke PKS. Premi sistem janjang diberikan secara perorangan berdasarkan kapasitas tahun tanam yang berkaitan dengan produktivitas dan topografi. Semakin rendah produktivitas, semakin rendah basis borong dan semakin berbukit topografinya semakin mahal premi panennya (Hasibuan 2002).

Perbandingan kedua sistem premi tersebut disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Perbandingan Premi Panen Sistem Janjang dan Berat**

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

*Sumber* : Pahan (2012)

#### **2.1.4 Kepuasan Pemanen**

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaannya, Sementara Wexley dkk. (2006) memandang kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. Osborn (2002) mendefinisikan kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai segi tugas-tugas pekerjaannya, tantangan kerja serta hubungan antar sesama pekerja.

Kepuasan kerja seseorang dapat di ukur dari dimensi-dimensi seperti : isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, pembayaran (upah/gaji), ciri-ciri/sifat rekan kerja, dan kondisi kerja (Rivai, 2006). Sedangkan Robbins (2004) mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan : suasana kerja, tingkat upah, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja. Groot dkk (1999) mengukur kepuasan kerja para pekerja lanjut usia dengan dimensi : isi dari pekerjaan, beban kerja, kondisi kerja, pendapatan, jumlah jam bekerja,

waktu hari bekerja, waktu komuter untuk bekerja, pengawas, para rekan kerja, pengaturan waktu pensiun, isi dari kerja, waktu kerja, dan pay-off.

## 2.2 Pengkajian Terdahulu

Pengkajian terdahulu tentang pengaruh sistem premi tingkat kepuasan dan kinerja tenaga panen.

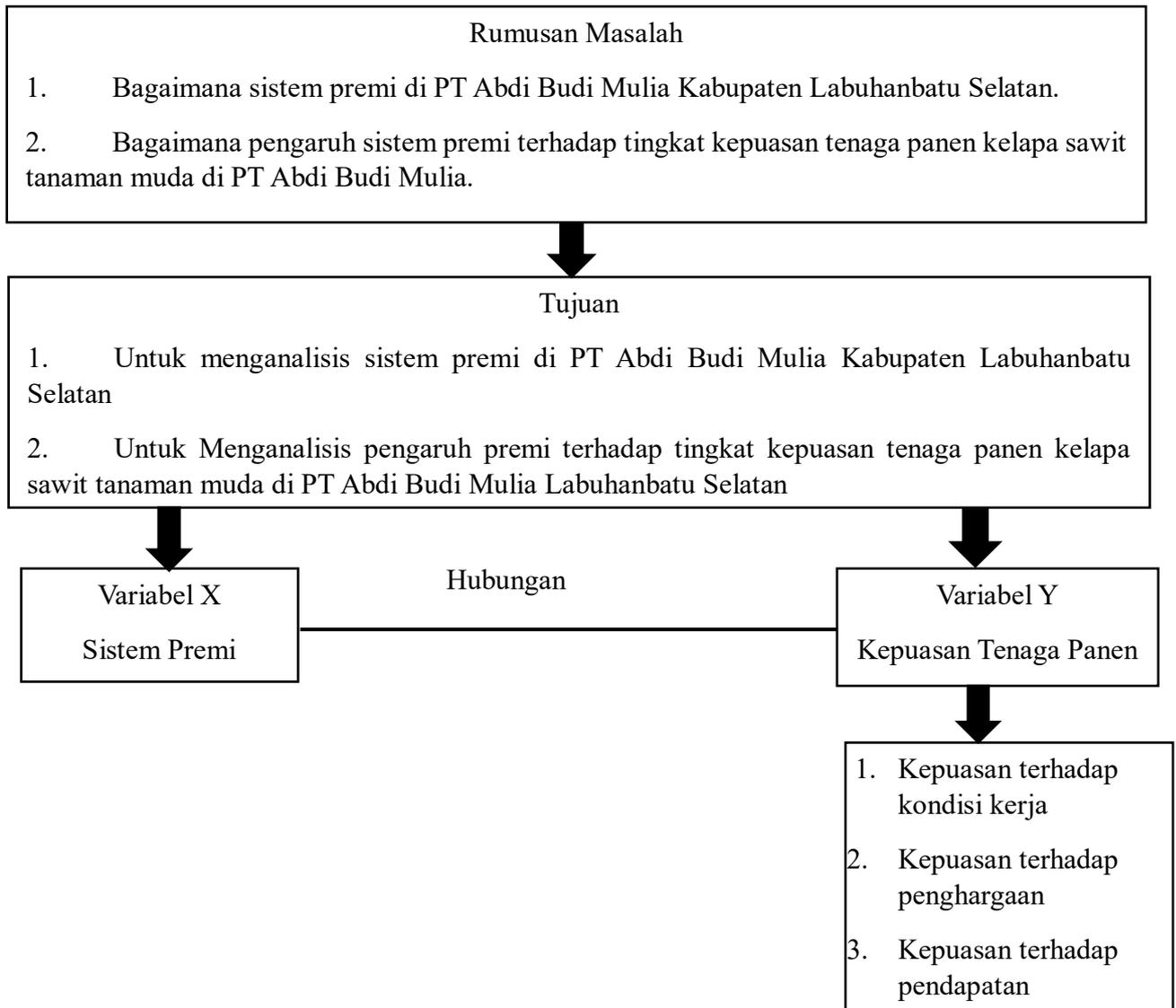
**Tabel 2. Pengkajian Terdahulu Hubungan Sistem Premi Terhadap Tingkat Kepuasan Tenaga Panen**

No	Nama peneliti ( judul)	Parameter yang diamati	Kesimpulan
1.	Pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan nusantara III kebun sisumut kota pinang kabupaten Labuhan Batu Selatan(Rahim Harahap 2021)	Parameter yang diamati adalah kuantitas, kualitas dan kehadiran kerja	Kuantitas kerja rata rata 90 persen , kualitas kerja rata rata sebesar 89 persen dan kehadiran jawaban 86-95 persen
2.	Hubungan Premi Dengan Produktivitas Kerja dan Tingkat Kesejahteraan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marihat”(Marselia Hasibuan 2011)	Hubungan Variabel : - Produktivitas Kerja Karyawan Panen - Kesejahteraan Karyawan	1. Terdapat hubungan premi dengan produktivitas kerja karyawan pemanen. 2. Tidak terdapat hubungan premi dengan tingkat kesejahteraan karyawan pemanen
3.	Analisis sistem premi panen kelapa sawit terhadap kinerja dan kepuasan karyawan di PT. perkebunan nusantara III kebun rambutan (Fitria Aristia, 2020)	Parameter yang diamati kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah tugas pokok, kesempatan untuk maju, rekan	Sistem premi di PT perkebunan nusantara III kebun rambutan adalah sistem basis tugas dan premi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen di PT. perkebunan nusantara III

Lanjutan tabel 2.

No	Nama peneliti ( judul)	Parameter yang diamati	Kesimpulan
4.	Hubungan pemberian premi panen kelapa sawit dengan motivasi kerja karyawan panen di PT Niagamas Gemilang (Misnati Prihartini, 2019)	Pengamatan yang diamati adalah masa kerja dan pendidikan	Pemberian premi panen mempunyai hubungan yang lemah namun,premi panen tidak memberikan hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja
5.	Evaluasi sistem premi panen terhadap kinerja karyawan panen pada perkebunan kelapa sawit di PT. Sentosa Kalimantan Jaya (Barmas,2020)	Pengamatan yang dilakukan adalah hubungan sistem premi terhadap kinerja karyawan	Sistem premi yang diterapkan PT. Sentosa Kalimantan jaya sudah baik dan telah menjadi motivasi kepada pemanenen untuk bekerja lebih produktif dengan hasil yang melebihi basis yang diberikan.

### 2.3 Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka piker

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan serta didukung dengan beberapa informasi dan hasil pengamatan awal dilokasi, maka dapat disusun suatu hipotesis sebagai bentuk dugaan sementara. Adapun hipotesis dalam pengkajian ini adalah :

1. Diduga sistem premi di PT ABM Kabupaten Labuhanbatu Selatan menggunakan basis borong berdasarkananjang

2. Diduga sistem premi memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan tenaga kerja panen pada tanaman muda di PT ABM Kabupaten Labuhanbatu Selatan.