

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Mandor Panen

Mandor panen adalah seorang pengawas lapangan yang langsung bersentuhan dengan pemanen dan proses pemanen yang terjadi di lapangan. Kualitas panen sangat ditentukan oleh mutu pengawasan yang dilakukan oleh mandor pemanen dan pemahaman seorang mandor panen sangat berpengaruh dalam menentukan kualitas panen yang diawasi. Dan mandor panen memiliki beberapa tugas yang harus dilaksanakan setiap harinya yaitu :

1. Mengawasi dan mengadministrasi pelaksanaan panen yang berkaitan dengan rotasi panen, kualitas panen, jumlah panen, premi panen dan mandor panen juga memiliki tugas pembagian ancah dan pemeriksaan kebersihan ancah.
2. Mandor panen bertanggung jawab langsung kepada Asisten kebun dalam pelaksanaan sekitar panen yang akan dilaksanakan di lapangan dan kondisi yang terjadi di lapangan
3. Mandor panen memiliki tugas untuk mengontrol proses pemanenan TBS (tandan buah segar)

1.2. Managerial Mandor Panen

Managerial mandor panen adalah sebuah perpaduan seni dan ilmu mengatur sesuatu dengan benar yang dilaksanakan seorang mandor panen dalam mengatur atau melakukan pengawasan terhadap pemanen di dalam sebuah perusahaan. Kunci dari keberhasilan dari managerial adalah mengetahui aturan-aturan apa saja yang pasti menuntun seorang mandor panen dalam meraih keberhasilan dalam pengawasan pemanenan yang dilakukan karyawan pemanen. Aturan-aturan yang dilaksanakan adalah aturan yang terkait dengan pemanenan di perusahaan dan aturan untuk membangkitkan semangat kerja pemanen. Beberapa faktor-faktor dari managerial mandor panen adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan

Suatu kepemimpinan yang efektif akan terwujud dari tujuan yang ditetapkan, yang mampu berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya secara internal dengan pola masing-masing (Northouse, 2018).

- a. Tipe Otoritas (Autocrat) Kepimpinan otoritasi berdasarkan daripada diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi. Nilai nilai yang demikian. Dimana seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan ke bawahannya yang pengutamakan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan. (Siagian, 2007).
- b. Tipe Peternalistik persepsi yaitu seorang pemimpin yang peranannya di kehidupan organisasi yang dapat diwarnai oleh harapan para pengikut nya. Yang biasanya sangat menonjol dengan artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan serata.
- c. Tipe Kharismatik Seorang pemimpin yang mampu menarik para karyawan agar dapat bekerja dengan baik di perusahaan tersebut sehingga nantinya mempunyai pengikutnya yang banyak, dan mampu menjelaskan hubungannya terhadap orang perusahaannya (Kartono, 2010).
- d. Tipe Kepemimpinan Demokratis Pemimpin yang mampu memberikan bimbingan efisien kepada para bawahannya seperti menghargai kinieranya pada setiap individu dan ditakuti maupun disegani karena mengandung perkembangan daya inovasi dan kreatifitasnya (Kartono, 2010).
- e. Tipe Militeristik Pempinan yang bersikap komando dari atasan hingga ke bawah yang sifatnya keras, sangat otoriter seperti pempinan yang ketat dengan contoh kemiliteran yang tinggi (Kartono, 2010).

2. Sistem penggajian

Pengupahan karyawan panen dapat diketahui berdasarkan keluaran atau output (janjang) TBS hasil panen. Metode pengupahan karyawan panen ini biasa dinamakan metode Piecework. Piecework merupakan insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output yang dihasilkan oleh pekerja. Perhitungan pengupahan panen ini meliputi: (1) basis borong (premi basis), merupakan jumlah tandan yang dipanen dalam basis tugas dan mendapat premi yang jumlahnya sudah ditentukan oleh setiap perusahaan, di mana premi basis tersebut diperoleh apabila pemanen mencapai hasil produksinya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan (sesuai basis satu HK); (2) premi siap borong, merupakan premi yang diberikan kepada pemanen apabila sudah mencapai basis dan jumlahnya sudah ditentukan

oleh setiap perusahaan; premi lebih borong, merupakan premi yang diberikan kepada pemanen jika pemanen tersebut melebihi basis yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan jumlahnya juga sudah ditentukan oleh perusahaan dan denda.

3. Sistem penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*)

a. Penghargaan (*reward*)

Reward merupakan suatu bonus yang diberikan terhadap karyawan yang telah bekerja dengan memberikan imbalan berupa tambahan gaji yang melihat dari berbagai potensi pekerjaannya menurut Fa'iqotul Fauziyah (2021)

Faktor penghargaan sendiri melihat dari berbagai aspek berikut :

1. Kondisten internal dalam menjalankan klasifikasi sulit atau mudahnya suatu pekerjaan
2. Kompetensi membandingkan besaran dari satu perusahaan dengan perusahaan lainnya guna menambah semangat bagi pekerjaanya
3. Kontribusi pekerja dalam menjalankan tugas diluar pekerjaan sebenarnya
4. Administrasi yang didasarkan ospek atas pemberian penghargaan dalam sebuah perusahaan.

b. Hukuman (Punishment)

Punishment adalah denda yang diterima karyawan panen sesuai dengan kesalahan-kesalahan yang dilakukan pada saat bekerja. Dan menurut Mangkunegara (2013) Denda yang diberikan dari perusahaan kepada pekerja apabila telah melanggar aturan yang sudah disepakati dalam menerima suatu pekerjaan tersebut. Biasanya pelanggaran ini berkaitan dengan denda yang diberikan ataupun pengeluaran secara tidak hormat bagi pekerja yang mengakibatkan kerugian bagi pekerjaanya itu sendiri, sebagai contoh pada tabel 1.

Tabel 1. Denda Pemanen

Kesalahan – Kesalahan	Sanki
Tidak menjalankan tugas sesuai 7 jam kerja (5 jam kerja hari jumat)	dipotong sesuai jam kerja
Buah mentah harus diangkut ke PKS, tetapi tidak di hitung dalam pendapatan	1000 / per buah janjangan yang ditinggal
Bauah matang tidak dapat di panen	400,- per janjang yang ditinggal
Brondolan tinggal di TPH	Rp 200,- per piringan
Brondolan dibuang ke gawangan dan paret	Di hitung per brondolan dan sangsi terberat adalah mangkir
Tandan buah segar tidak dapat disusun rapih di Tempat pengumpulan hasil	Tidak di hitung dalam basis borong
Pelepah tidak dipotong dan berserakan dimana-mana	Rp 100,- per pelepah

Dari Tabel 1. Dapat dilihat bahwa di dalam sebuah perusahaan sudah menetapkan sanksi dari kesalahan- kesalahan yang di laksanakan oleh pemanen yang sudah di tetapkan di Kebun Bangun Bandar dan yang harus di hindari oleh pemanen di Kebun Bangun Bandar.

1.3. Karyawan Panen

Karyawan panen adalah tenaga kerja yang mampu melakukan aktivitas pemanenan kelapa sawit, yakni pekerjaan yang dilaksanakan adalah pemotongan tandan buah segat (TBS) yang telah matang dan memiliki brondol jatuh di piringan. Dan melakukan pengangkutan dan mengumpulkannya di tempat pemungutan hasil (TPH). Karyawan panen memiliki tugas sebagai berikut :

1. Sebelum melaksanakan pemanenan karyawan panen perlu memperhatikan kondisi areal,dan penyediaan alat-alat kerja yang akan digunakan contohnya adalah egrek.
2. Pemanen mencari buah yang masak dan melihat buah yang berondol di tanah. Lalu melakukan pemanenan dengan cara memotong pelepah yang berada di bawah buah yang sudah matang terlebih dahulu, lalu melakukan pemotongan buah dengan egrek.
3. Setelah selesai melakukan pemanenan karyawan panen melakukan pengangkutan tandan buah segar (TBS) menggunakan angkong ke tempat pengumpulan buah (TPH)
4. Setelah buah sampe di tempat pengumpulan (TPH) katyawan pemanen

melakukan pemotongan pangkal buah di buat cangkang kodok.

5. karyawan pemanen juga memberikan angka atau huruf pengenal dari seorang karyawan panen pada setiap tandan buah segar (TBS)
6. Karyawan pemanen melakukan penyusunan buah secara rapi di tempat pengumpulan buah (TPH)

1.4. Kinerja Karyawan Pemanen

1. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2013) Memberikan penjelasan mengenai “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang dilihat dari periode waktu lamanya bekerja yang mampu menghasilkan prestasi atau hasil yang sudah lama dia kerjain seperti panen yang melimpah maupun membantu perusahaan agar menjadi baik dan terkenal.

Kinerja karyawan pemanen adalah hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh pemanen. Dengan menyelesaikan panen dalam ancak yang di tentukan oleh mandor panen maka kinerja karawan panen berjalan dengan baik.

2. Tujuan Kinerja

Menurut Mathis (2002) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain.

Tujuan kinerja pada umumnya untuk mendapatkan hasil atau bonus yang timpal pada kedua belah pihak antara perusahaan dan pekerjanya yang meliputi sebagai berikut :

- a. Perbandingan antara besar volume pekerjaan dan kuantitas pada waktu standar kerja dengan melihat kemampuan yang ada pada dirinya.
- b. Menekan pada mutu kerja yang dihasilkan dengan perbandingan volume kerja
- c. Kehadiran kerja, waktu yang sudah ditetapkan dengan kehadiran tepat waktu dengan melihat waktu bolos yang seberapa banyak dilakukan pada seorang pekerja

3. Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins(2006) yaitu :

a. **Kualitas kerja**

Kesempurnaan sebuah tugas terhadap keterampilan karyawan dan persepsi seorang karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan sebuah kualitas kerja.

b. **Kuantitas kerja**

Kuantitas dinyatakan dalam sebuah kinerja karyawan dapat dilihat jumlah unit dan siklus kerja yang diselesaikan.

c. **Ketetapan waktu**

Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik jika dilaksanakan dengan tepat waktu.

d. **Efektifitas**

Dapat meningkatkan suatu sumber daya organisasi yang ada dalam kinerja.

e. **Komitmen**

Dimana seorang karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik dinamakan komitmen.

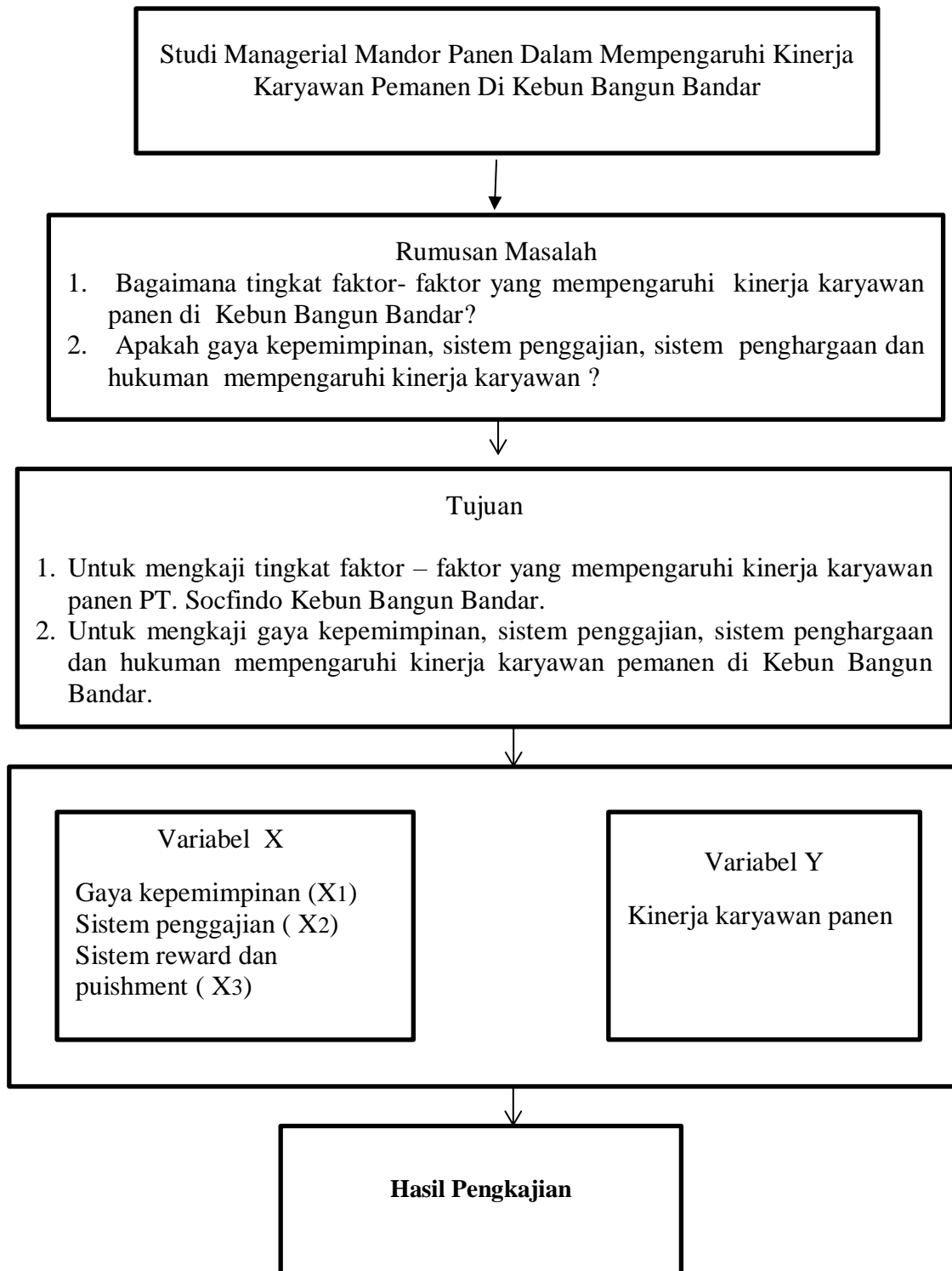
2.5. Penelitian Terdahulu

Adapun dalam pengkajian ini terdapat beberapa hal yang terkait dengan Studi managerial mandor panen dalam mempengaruhi kinerja karyawan pemanen di Kebun Bangun Bandar. Dalam pengkajian sebelumnya yang dilakukan oleh pengkajian lainnya, hasil-hasil pengkajian terdahulu tentu sangat relevan sebagai referensi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu Studi Managerial Mandor Panen

	Judul Penelitian	Tujuan	Variabel	Hasil Dan Pembahasan
1.	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panendi perkebunan kelapa sawit, (Martina Sondang Damayanti Siahaan, Fitri Kurniawati, Tri Endar Suswatiningsih 2016.	Mengetahui sistem kepemimpinan seperi apa yang digunakan di perkebunan	Motivasi Kepemimpinan Pengawaas dan pemberian intruksi	Di dalam dunia perkebunan sangat penting gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi produksi dan mampu mencapai target.
2.	Pengaruh arahan kerja dan gaya kepemimpinan mandor terhadap kinerja kerja karyawan pemetik teh di perkebunanteh UP.Tanjung sari, tambu wonosobo 2016.	mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan mandor dalam mempengaruhi kinerja karyawan.	Gaya kepemimpinan Arahan kerja Kinerja	Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja karyawan
3.	Sarah Margareth (2008)	Analisis sistem penggajian karyawan tetap harian di kebun kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara iv Unit Kebun Adolina	Sistem penggajian Kinerja karyawan	Pembayaran upah dilakukan berdasarkan golongan karyawan. Dan kinerja karyawan panen tetap baik harian sangat baik
4.	Fa'iqotul Fauziyah, Rio Renaldi (2021)	Analisis sistem reward dan punishment terhadap kinerja pegawai	Reward Punishment Kinerja	
5.	Kamar Rizky (2010)	Strategi peningkatan kinerja karyawan panen PTPN III	Kinerja karyawan panen	Stategi peningkatan kinerja karyawan panen digunakan adalag strategi agresif

2.6. Kerangka Pikir



2.7. Hipotesis

1. Diduga tingkat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja kayawan pemanen di PT. Socfindo Kebun Bangun Bandar masih rendah.
2. Diduga gaya kepemimpinan, sistem penggajian, sistem penghargaan dan hukuman mempengaruhi kinerja karyawan pemanen di Kebun Bangun Bandar.