

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkebunan harus didukung oleh faktor produksi yang dikategorikan atas modal, tenaga kerja, sumber daya alam dan kewirausahaan. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan produksi. Namun, dalam perkebunan jelas terlihat bahwa tenaga kerja menjadi faktor penting karena dalam prosesnya perkebunan tidak mengandalkan teknologi tinggi melainkan tenaga kerja yang terutama terjun langsung ke lapangan (Nati, 2012).

Aktivitas panen di perkebunan kelapa sawit merupakan aktivitas yang dilakukan untuk menurunkan buah dari pokok kelapa sawit. Menurut Pardamean (2012), panen merupakan memotong, mengumpulkan dan mengangkut tandan matang ke pabrik. Kegiatan panen juga termasuk memelihara kondisi tanaman agar tetap baik.

Perkembangan era globalisasi yang pesat mengiring banyak perusahaan untuk terus melakukan pengembangan pembangunan di berbagai bidang. Salah satunya dapat terlihat dari banyaknya proyek yang berjalan di indonesia. Hal ini tentunya membutuhkan sumber daya yang optimal agar dapat memberikan produk yang berkualitas dan berkualitas baik. Salah satu sumber daya yang merupakan aset terpenting dalam perusahaan adalah tenaga kerja (Paskarini, 2013).

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk

memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Amstrong (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.

Menurut Arief (2014) Pendapatan premi merupakan sejumlah uang yang diterima perusahaan asuransi dari pemegang polis sehubungan dari perjanjian pertanggungan polis asuransi yang dilakukan. Premi merupakan hadiah atau derma yang diberikan ataupun merupakan sesuatu pembayaran tambahan selain pembayaran normal (Sabrina, 2013).

Menurut Sinambela (2016), upah adalah komponen-komponen yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai. Menurut Hanggraeni (2012) 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 Wolman dalam Su'ud (2007:131) “ menyatakan ada kaitan antara psikologi dan pekerjaan. Pekerjaan pada tingkat bawahan merasakan gaji yang dibayar adalah untuk membeli waktu mereka. Bagaimanapun, pihak pengurusan pada organisasi besar mencoba mengatakan kebebasan waktu bekerja kepada pekerjaan bagian atasan. Cara ini didapati menimbulkan tanggung jawab akibat desakan waktu dan memberikan pencapaian prestasi kerja yang lebih baik.

Susunan kegiatan yang teratur adalah antara keperluan untuk memperbaiki pengurusan waktu seseorang”.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perkebunan tersebut dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawan nya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Mangkunegara,2007).

Lingkungan kerja juga bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek-aspek fisik maupun psikis yang ditimbulkan dari lingkungan. Lingkungan kerja karyawan harus diperhatikan agar karyawan bisa bekerja secara efektif dan efesien sehingga dapat memenuhi keinginan perusahaan (Triastuti, 2018).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan panen di PT. Bahrunya Kebun KP-BG Desa Kwala Pasilam Kecamatan Padang Tualang?
2. Apa pengaruh sistem pengupahan terhadap kinerja karyawan panen di PT. Bahrunya Kebun KP-BG Desa Kwala Pasilam Kecamatan Padang Tualang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh sistem premi panen terhadap kinerja karyawan panen di PT. Bahrunya Kebun KP-BG Desa Kwala Pasilam Kecamatan Padang Tualang.

- Untuk mengetahui apakah ada pengaruh sistem pengupahan terhadap kinerja karyawan panen di PT. Bahrunya Kebun KP-BG Desa Kwala Pasilam Kecamatan Padang Tualang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bermanfaat untuk menganalisis :

- Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian di Fakultas Agroteknologi Universitas Prima Indonesia.
- Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang premi dan upah dalam perkebunan kelapa sawit serta dapat dijadikan bahan informasi dalam penelitian selanjutnya di bidang premi dan upah dalam perkebunan kelapa sawit.
- Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti serta salah satu cara dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.