

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Elais guineensis Jacq atau yang biasa kita kenal sebagai kelapa sawit menjadi komoditi yang paling populer di Indonesia kemudian tidak hanya sampai situ saja ternyata kelapa sawit lebih luas dari yang kita perkirakan. Sehingga kelapa sawit banyak ditanam oleh perusahaan-perusahaan besar baik itu perkebunan negara, perkebunan swasta dan perkebunan rakyat biasa. Dikarenakan tanaman kelapa sawit yang memiliki umur produksi yang cukup lama sehingga cocok untuk dijadikan sebagai aset yang memiliki sifat berkepanjangan. Dengan memelihara dan mengelola sumber daya hayati yang dilakukan manusia kemudian dari sumber daya hayati tersebut menghasilkan bahan pangan, bahan baku industri, dan sumber energi utama bagi kehidupan manusia tanpa adanya pengelolaan dari para petani. Data yang akan ditampilkan berikut ini merupakan data produksi kelapa sawit dengan jangka waktu 5 tahun pada perkebunan yang ada di seluruh Indonesia:

Table 1.1 Data Produksi Kelapa Sawit

Tahun	Produksi (Ton)
2018	42.883.631
2019	47.120.247
2020	45.741.845
2021	46.854.457
2022	48.235.405

Sumber: Ditjenbun Pertanian

Dalam kegiatan produksi dan proses pemanenan kelapa sawit yang tinggi akan harus memiliki teknik budidaya yang baik, sehingga diperlukan sebuah teknik

budidaya yang penting dalam kelapa sawit adalah manajemen panen. Panen dapat diartikan dalam kegiatan yang meliputi pemotongan buah masak, memungut brondolan, dan sistem pengangkutan dari pokok kelapa sawit sampai ke tempat pengumpulan hasil atau yang biasa disebut sebagai TPH. Dalam pelaksanaan panen harus ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi terlebih dahulu seperti diperhatikan untuk memperoleh produksi yang baik dengan rendemen minyak yang tinggi sehingga kualitas dari minyak sangat dipengaruhi oleh cara pemanenannya.

Hal lain yang berpengaruh adalah kapasitas manajemen, hubungan industrial, kebijakan pemerintah dan faktor manusia juga menjadi hal yang esensial untuk perkembangan dan produktivitas kelapa sawit (Arham et al, 2018). Dalam era globalisasi seperti saat ini yang sangat berkaitan erat dengan persaingan antar perusahaan sehingga perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja dan sumber daya manusia.

Istilah pengertian dari premi panen adalah sejumlah gaji atau upah tambahan yang diberikan kepada para pemanen, dengan sebuah kondisi dimana para pemanen berhasil memanen jumlah janjang melebihi batas basis panen yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun upah dari premi panen dapat memiliki jumlah yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi lahan, tinggi tanaman, dan jarak yang harus ditempuh oleh si pemanen, selain itu tujuan diberikannya sebuah premi panen adalah untuk mendorong sang pemanen agar mereka bekerja lebih efektif dan efisien serta bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin dalam memanen TBS.

Dalam penetapan dan pembuatan sistem premi potong buah yang dimana ditentukan berdasarkan melalui biaya potong buah per kg TBS dan selalu dalam perhitungan pendapatan pada anggaran tahun berjalan sebelumnya dengan contoh yang sesuai dengan sistem premi sebelumnya. Melalui pertimbangan berikut ini maka ditetapkan jumlah basis borong untuk setiap pemanen (Pahan, 2007).

1. Mengukur kemampuan rata-rata dari pemanen dalam memanen TBS yang dimana hari biasa mencapai 7 jam kerja dan hari jum'at sampai 5 jam kerja.

2. Mempertimbangkan dalam segi keadaan tanaman yang sudah tinggi, kondisi setempat dan tanaman muda yang masih rendah pada blok yang akan dilakukan aktivitas panen.
3. Diberikan motivasi dan kesempatan kepada karyawan agar mereka tetap melakukan aktivitas panen meski sudah mencapai target yang diberikan.
4. Dalam sistem premi juga diberlakukan sistem denda atau sanksi-sanksi yang adil bagi perusahaan maupun karyawan.
5. Dalam menetapkan sistem premi yang sesuai dengan standar premi sebelumnya atau juga memperhatikan jumlah anggaran yang didapatkan yaitu tarif siap borong termasuk kutip brondolan, lebih basis, denda-denda dan jumlah TBS lebih borong, akan tetapi masih menarik bagi karyawan.

Seorang tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus dalam bidang panen disebut sebagai tenaga kerja panen (Fauzi, 2004). Keahlian yang dimiliki karyawan menjadi sebuah hal yang penting bagi perusahaan dalam mencegah kesalahan panen dan kehilangan akibat kurang dalam bidang yang dikuasi oleh karyawan maka dari itu dalam mencegah hal itu terjadi diperlukan seorang karyawan yang mengerti dan paham akan pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Perusahaan yang memotivasi para karyawan-nya dalam bekerja akan mendapatkan hasil atau output yang signifikan dibandingkan dengan tidak memberikan motivasi, proses kerja para karyawan pun menjadi lebih lancar dan terhindar dari segala jenis masalah dan untuk mendapatkan hasil output yang maksimal maka diberlakukan lah sistem bonus berupa upah tambahan kepada para karyawan yang telah bekerja keras untuk perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Seperti pengertian yang dikemukakan oleh ahli Hasibuan bahwa motivasi dapat membuat seseorang menjadi ingin bekerja lebih giat dan dapat bekerja sama agar mendapatkan hasil yang efektif (Hasibuan, 2008).

Memperhatikan kesejahteraan karyawan juga menjadi salah satu kunci sukses bagi perusahaan yang menaungi mereka, dengan sistem premi yang layak maka karyawan akan mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka dan hidup layak.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang terdapat pada latar belakang, maka rumusan masalah dapat disimpul menjadi:

1. Apakah sistem premi panen memiliki pengaruh di lokasi penelitian?
2. Bagaimana kinerja karyawan saat sistem premi berlaku?
3. Apakah premi mampu mendorong kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah premi panen memiliki dampak pada lokasi penelitian.
2. Mengetahui kinerja karyawan dengan sistem premi yang berlaku.
3. Efektifitas dari premi dalam mendorong kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat untuk:

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis maupun pembaca tentang pengaruh premi panen kelapa sawit terhadap kinerja karyawan di PT. Ukindo Kabupaten Langkat.
2. Menjadi referensi untuk para pembaca yang sedang mencari referensi untuk skripsi mereka.