

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan. Perusahaan perkebunan mengadakan sistem premi pada karyawan panen bertujuan untuk mendorong karyawan panen bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan (Ghani, 2003).

Selain itu menurut Jiwo 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 dan produktivitas pegawai dalam bekerja.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja dibangun dan dipengaruhi oleh bagaimana karyawan tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya dengan kemampuan, keterampilan dan motivasi yang dimilikinya. Keseimbangan dari beberapa elemen tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik begitu juga sebaliknya (Wibowo, 2007).

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional bisa perusahaan puas (positif) atau tidak puas (negatif) (Sopiah, 2008).

Di dalam sistem premi panen, ada istilah yang dinamakan “RENUMERASI” yang dimana renumerasi ini adalah istilah yang digunakan berkaitan dengan imbalan yang diterima pekerja sehubungan dengan

pekerjaannya. Yang termasuk kategori ini adalah gaji, santunan, tunjangan, premi, lembur dan insentif. Struktur pendapatan tersebut diatur sedemikian rupa untuk merespon kinerja dan sekaligus sebagai sistem yang mampu merangsang peningkatan produktivitas dan motivasi pekerja/karyawan (Ghani, 2003).

Di dalam pembuatan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya panen buah per kg TBS sesuai dengan anggaran (Rp/ton TBS) tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Namun kenyataannya, masih banyak perusahaan kebun yang keliru terhadap penetapan sistem premi panen ini. Misalnya anggaran premi panen yang sudah ditetapkan perusahaan dengan anggaran tahun berjalan, namun kantor kebun (Afdeling) menetapkan anggaran premi dengan anggaran tahun sebelumnya. Dan tidak sedikit disini karyawan panen yang tidak mengetahui kecurangan yang dilakukan atasan-atasannya ini. Karyawan panen banyak mengeluhkan dengan kondisi yang seperti ini, kerja keras yang mereka laksanakan sesuai ketentuan/prosedur sistem premi perusahaan mendapatkan hasil yang tidak memuaskan. Alhasil banyak diantara beberapa pemanen yang dengan sengaja melakukan kesalahan kesalahan seperti, tidak siap borong (tidak menjalankan tugas sesuai dengan 7 jam kerja dan 5 jam kerja khusus hari jum'at), memotong buah mentah serta buah masak yang tidak dipanen.

Adapun kecurangan yang lain juga masih terkait soal pemberian premi yang dilakukan perusahaan dianggap karyawan belum memuaskan mereka. Karyawan beranggapan bahwa sistem pemberian premi ditujukan untuk karyawan yang mempunyai kualitas hasil panen yang tinggi. Masalah kali ini soal kehadiran. Misalnya seorang karyawan yang sangat rajin setiap harinya datang bekerja tetapi hasil panen yang dia dapatkan sedikit maka dia tetap mendapat premi

tetapi jumlahnya sedikit. Sedangkan karyawan lain yang kehadirannya biasa-biasa saja tetapi memperoleh premi yang tinggi. Perbedaan ini akan menimbulkan kecemburuan diantara para karyawan dan ditambah lagi karyawan akan merasa perusahaan tidak adil kepadanya. Sehingga dalam hal ini karyawan akan merasa bahwa seringkali mereka hadir bekerja tidak menjamin mereka memperoleh pendapatn yang banyak dan pada akhirnya mereka akan malas bekerja ketika masa panen belum tiba.

Kebun Aek Pancur merupakan bagian dari Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) yang terletak di Desa Aek Pancur, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Kebun ini memiliki luas sekitar 90,42 hektar untuk kebun induk kelapa sawit jenis Dura dan 1,06 hektar untuk jenis Pisifera.

Kebun ini aktif dalam berbagai kegiatan penelitian dan produksi benih kelapa sawit. Pada Januari 2020, PPKS melakukan penanaman lebih dari 100 calon pohon induk di lahan seluas 8,92 hektar². Bibit yang ditanam merupakan hasil pembibitan yang telah melalui proses seleksi ketat untuk memastikan kualitasnya. Selain itu, kegiatan pemanenan dilakukan dengan memperhatikan berbagai varietas kelapa sawit yang dihasilkan. Kebun Aek Pancur tidak hanya berfungsi sebagai pusat penelitian tetapi juga sebagai penyedia benih unggul bagi petani lokal. Dengan menggunakan benih berkualitas tinggi, petani dapat meningkatkan produktivitas hasil panen mereka. PPKS juga melakukan pemasaran langsung kepada konsumen tanpa perantara, menjamin akses yang lebih baik bagi petani

Dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya Kebun Aek Pancur Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan sangat memperhatikan sumber daya manusia atau karyawannya di dalam bekerja. Berbagai cara dan pendekatan dilakukan untuk terus memotivasi karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan. Melakukan pengawasan dan evaluasi dan perbaikan juga dilakukan Kebun Aek Pancur Pusat Penelitian Kelapa Sawit untuk terus berkembang ke arah yang lebih baik. Salah satu bentuk evaluasi yang dilakukan Kebun Aek Pancur Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan adalah melakukan survey kepuasan dan motivasi karyawan yang dilakukan setiap tahunnya. Kebun Aek Pancur Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan dalam mengukur kepuasan karyawannya di dalam bekerja mempunyai sebuah alat ukur berupa kuesioner, dimana kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan untuk diisi pada setiap tahunnya. Kuesioner tersebut digunakan sebagai input informasi yang akurat mengenai kepuasan dan ketidakpuasan pada sistem manajemen Kebun Aek Pancur Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Persero) Medan, sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk dapat memotivasi karyawan di tahun berikutnya. Dari hasil survey pada tahun 2021 terlihat bahwa kepuasan karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit sudah baik, hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: paket imbalan (gaji, tunjangan, lembur, bonus, BAS, THR); peluang untuk promosi dan pengembangan karir; dan peluang untuk mengikuti pelatihan yang dibutuhkan. Sedangkan faktor yang tidak memuaskan bagi karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit, antara lain: paket imbalan (premi dan gaji pensiun); fasilitas penunjang kesejahteraan (fasilitas rumah, kesehatan, sarana pendidikan, sarana olahraga, dan ibadah); rekrutmen yang kurang objektif dan transparan. Dari

faktor-faktor tersebut terlihat bahwa premi merupakan salah satu faktor yang tidak memuaskan atau tidak memotivasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melihat bagaimana analisis sistem premi panen kelapa sawit terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di Kebun Aek Pancur Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Maka dengan ini dilakukan penelitian untuk menyusun skripsi yang berjudul **Analisis Pengaruh Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem premi panen yang berlaku di lokasi penelitian?
2. Bagaimana pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan panen di lokasi penelitian?
3. Bagaimana pengaruh premi panen terhadap kepuasan kerja karyawan panen di lokasi penelitian?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis sistem premi panen yang berlaku di lokasi penelitian.
2. Untuk menganalisis pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan panen di lokasi penelitian.
3. Untuk menganalisis pengaruh premi panen terhadap kepuasan kerja karyawan panen di lokasi penelitian.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Islam Sumatera Utara,
Medan.

2. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang premi kelapa sawit dan dapat dijadikan informasi dalam penelitian selanjutnya di bidang premi kelapa sawit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul “Identifying Factors That Influences Job Performance Amongst Employees In Oil Palm Plantatio” yang dilakukan oleh Sarasyatthy. Penelitian ini dilakukan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerjaan di antara karyawan di perkebunan kelapa sawit. Tujuan dari penelitian ini adalah: (a) untuk mengidentifikasi apakah stres mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan perkebunan, (b) untuk mengidentifikasi apakah upah mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan, (c) untuk mengidentifikasi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan (d) untuk mengidentifikasi apakah kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh beban kerja karyawan. Untuk tujuan penelitian ini, dari salah satu perkebunan kelapa sawit di daerah pedalaman, 50 karyawan dipilih melalui teknik random sampling. Untuk mencapai tujuan, data dikumpulkan melalui kuisisioner menyelidiki berbagai aspek pekerjaan kinerja. Analisis data menunjukkan bahwa stres, gaji, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki perbedaan signifikan pada kinerja pekerjaan perkebunan kelapa sawit para karyawan. Perbandingan keseluruhan mencerminkan stres itu dan lingkungan kerja dominan di atas beban kerja dan membayar lebih dalam kinerja di antara karyawan (Sarasvathy ,2013)

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Panen Unit Kebun Pada Kebun Aek Pancur Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Persero) Medan Kebun Rambutan” yang dilakukan oleh Naution R.A . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kuantitatif. Teknik

analisa data yang digunakan adalah teknik korelasi antara variabel untuk membuktikan adanya pengaruh dari premi terhadap kinerja karyawan di Kebun Aek Pancur. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan pengumpulan data primer melalui wawancara dan kuesioner dan pengumpulan data sekunder melalui penelitian kepustakaan. Pemilihan Sampel dilakukan dengan metode total sampling, yaitu 45 orang responden sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan menganalisa data yang diperoleh, maka hasilnya adalah terdapat hubungan yang tinggi antara premi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,67. Berdasarkan uji determinan diketahui bahwa premi mempengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh 45,15%, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara premi terhadap kinerja karyawan dapat diterima (Nasution R.A ,2016).

Penelitian yang berjudul “Determinants of Job Satisfaction Among Malaysian Youth Working in The Oil Palm Plantation Sector” oleh Mohammad Azmizi Ayob menjelaskan bahwa, Kelapa sawit adalah tanaman padat karya di mana masalah ketenagakerjaan adalah salah satu masalah paling keras yang dihadapi industri. Persepsi negatif terhadap sektor ini terkait dengan lingkungan kerja yang tidak menarik yang umumnya merujuk pada kegelapan, kotor, dan berbahaya telah membuat para pemuda setempat tertekan untuk menjauh dari pekerjaan ini. Dengan demikian, tujuan dari makalah ini adalah untuk mengeksplorasi tingkat kepuasan kerja di antara para pekerja perkebunan kelapa sawit di Malaysia dan menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi pada tingkat kepuasan mereka (Mohammad Azmizi Ayob,2017).

2.2 Definisi Premi

Menurut Jiwo 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.

Pembuatan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya potong buah per kg TBS sesuai anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Besaran premi potong buah diusahakan tetap sesuai dengan anggaran, tetapi tetap menarik bagi pemanen. Penetapan jumlah basis borong untuk setiap pemanen umumnya didasarkan pada pertimbangan kondisi berikut ini.

- 1) Rata-rata kemampuan seorang karyawan memanen TBS selama 7 jam per hari biasa dan 5 jam pada hari jum'at.
- 2) Keadaan tanaman dalam blok-blok bersangkutan, misalnya tanaman sudah tinggi, tanaman muda yang masih rendah, kondisi setempat dan sebagainya.
- 3) Kondisi spesifik setempat.

2.2.1 Jenis- jenis Premi Panen

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.

Premi panen sistem janjang dan premi panen sistem berat diberikan terpisah dengan nilai premi per-kg yang berbeda. Pemberian premi panen sistem janjang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan karyawan dan lebih memotivasi pemanen/petugas yang terkait dengan panen agar seluruh buah matang di lapangan terpanen. Sedangkan premi panen sistem berat diberikan bertujuan untuk lebih memotivasi pengutipan brondolan dan meminimalisir kehilangan brondolan dilapangan.

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/curam topografinya semakin mahal premi panennya. Premi brondolan/sistem berat diberikan premi tersendiri 2,5 kali lipat premi TBS sesuai dengan berat brondolan yang dikumpulkan oleh masing-masing pemanen. Brondolan harus dalam keadaan bersih dari segala macam kotoran (sampah, tangkai tandan, batu dll). Dan berat brondolan tidak termasuk dalam berat TBS.

2.2.2 Sistem dan Standar Premi Panen

Sistem 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, dan tarif sanksi/denda.

a) Borong janjang

Janjang harus diatur sedemikian rupa sehingga yang ditetapkan bagi seorang pemanen dalam 7 jam untuk setiap tahun tanam dapat diselesaikan

dengan mencapai jumlah kilogram tertentu. Oleh karena itu, borong janjang harus langsung berhubungan dengan BJR kebun. Sementara, BJR kebun langsung berhubungan (berat janjang rata-rata) kebun. Sementara BJR langsung berhubungan dengan umur tanaman.

b) Tarif premi potong buah (premi siap borong)

Premi siap borong harus berpedoman kepada anggaran(Rp/ton TBS) yang sedang berjalan dan juga tarif yang berlaku sebelumnya. Premi siap borong harus sama untuk semua umur tanaman, sedangkan yang berbeda yaitu jumlah borongnya.

c) Tarif premi lebih borong

Kelas- kelas BJR (Borong Janjang Rata- rata) harus ditentukan terlebih dulu, kemudian harga per janjang ditetapkan *over* borong menurut kelas-kelas tersebut. Harga janjang lebih borong dari kelas yang berbeda dapat saja sama, tergantung dari kondisi setempat. Namun, perlu diperhatikan bahwa biaya Rp/ton TBS dari lebih borong atau luar dinas tidak boleh lebih tinggi dari biaya Rp/ton TBS dalam dinas. Sebagai ketentuan, premi lebih borong 50% dari gaji rata- rata.

d) Tarif sanksi/denda

Tindakan- tindakan yang tidak memenuhi peraturan atau melanggar salah satu peraturan panen harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh pemanen, kerani buah, mandor panen, dan mandor 1. Ketentuan- ketentuan tarif sanksi biasanya ditetapkan menurut situasi dan kebijakan kebun setempat.

2.3 Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan yang didasarkan pada sasaran standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Moeheriono (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dengan sesuai moral atau etika. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2003).

2.3.1 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Karakteristik Kinerja Karyawan

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan (Ability)
2. Usaha yang dicurahkan (Effort)
3. Dukungan organisasi (Support) (Mangkunegara, 2006)

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan” Davis dan Newstrom (1985) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang

yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kepuasan kerja adalah keadaan emosi kerja yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi dihasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosioanl yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat Greenberg dan Baron (dalam wibowo 2013) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio (dalam wibowo 2013) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Pandangan senada dikemukakan Gibson (dalam wibowo 2013) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki setiap pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan

Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Fulfillment Need*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen Genetik (*Genetic Components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan kerja.

Kepuasan ataupun ketidakpuasan yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik faktor yang berhubungan langsung dengan pekerjaan tersebut, maupun yang tidak berhubungan langsung. Dimana faktor-faktor ini dapat digunakan untuk melihat

kepuasan kerja seorang karyawan. As'ad (1995) mengelompokkan faktor-faktor tersebut ke dalam 4 kelompok, yaitu :

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.5 Kerangka Pemikiran

Premi panen adalah penghargaan yang diberikan kepada pemanen karena jumlah TBS/janjang yang diperoleh mencapai basis yang telah ditentukan dengan mutu buah yang sesuai dengan ketentuan panen (Akbar, 2008).

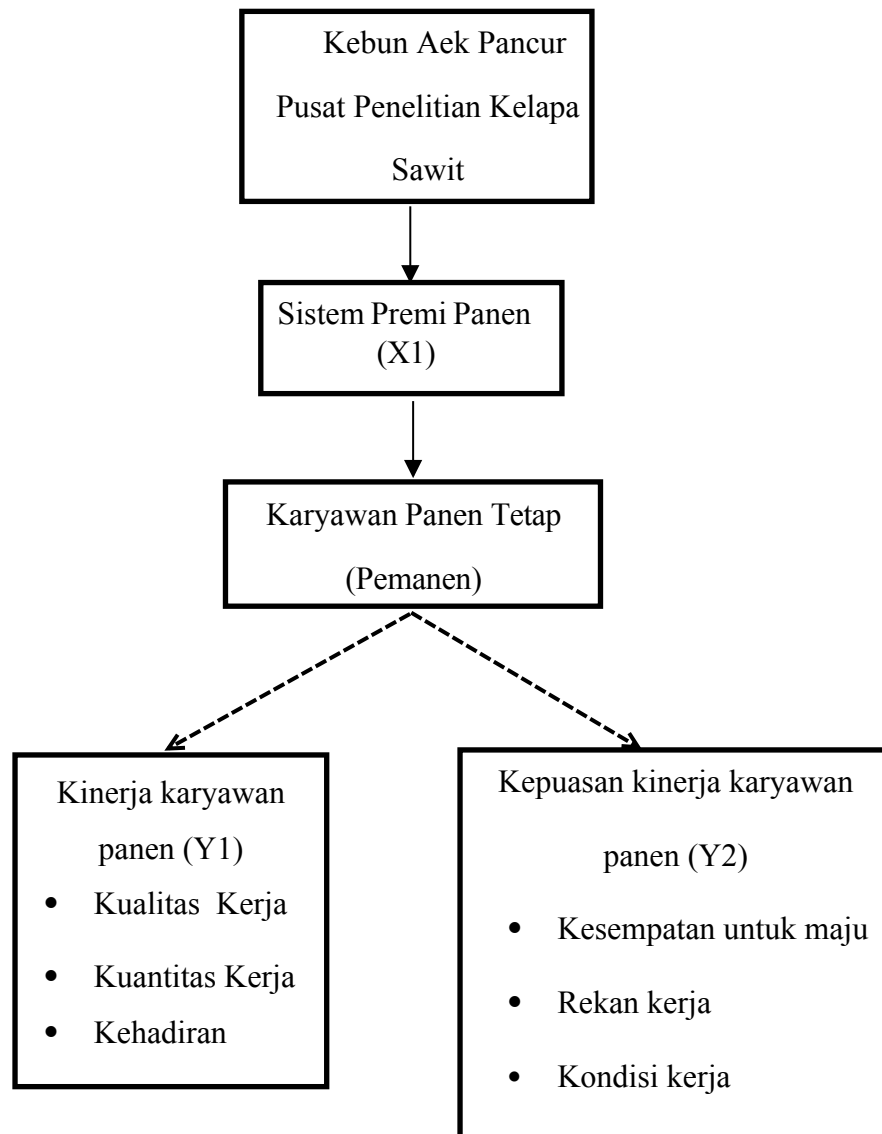
Pembuatan dan penetapan sistem premi potong buah didasarkan pada biaya potong buah per kg TBS sesuai anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Penetapan jumlah basis borong untuk setiap pemanen umumnya didasarkan pada

pertimbangan kondisi berikut (Pahan, 2007).

Rata-rata kemampuan seorang karyawan memanen TBS selama tujuh jam per hari biasa dan lima jam pada hari jum'at.

1. Keadaan tanaman dalam blok-blok yang bersangkutan, misalnya pada tanaman sudah tinggi, tanaman muda yang masih rendah, kondisi setempat dan sebagainya.
2. Setelah mencapai target/basis, kepada karyawan diberikan kesempatan dan harus dimotivasi untuk meneruskan panen sebagai lebih borong dengan tarif yang menarik untuk karyawan sendiri maupun untuk perusahaan.
3. Sistem premi harus disertai sanksi-sanksi atau denda yang cukup adil, baik untuk karyawan sendiri maupun untuk perusahaan.
4. Standar/Sistem premi yaitu tarif siap borong (termasuk kutip brondolan), lebih basis, denda-denda dan jumlah TBS lebih borong, harus memperhatikan anggaran yang sedang berjalan dan standar premi sebelumnya, apakah sesuai anggaran dan masih cukup menarik.

Pada kegiatan panen biasanya dilakukan perhitungan jumlah tenaga kerja untuk luasan yang akan dipanen berdasarkan norma panen yang ditetapkan perusahaan. Karyawan panen kelapa sawit di dalam suatu perusahaan disebut Pemanen Dinas, yaitu pemanen yang tetap (terdata secara formal di perusahaan). Pemanen Dinas mempunyai gaji pokok, tunjangan, jaminan Kesehatan dan bonus.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam proposal ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh sistem premi panen kelapa sawit terhadap kinerja karyawan panen.
2. Diduga ada pengaruh sistem premi panen kelapa sawit terhadap kepuasan karyawan panen.