
Implementasi Sistem Premi Panen dan Dampaknya terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan Pekanbaru

PIUS BELO TARIGAN, I WAYAN BUDIASA*,
I DEWA GEDE RAKA SARJANA

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Udayana
Jl. PB. Sudirman Denpasar 80232
Email: pius.belo@gmail.com
*wba.agr@unud.ac.id

Abstract

Implementation of the Harvest Premium System and its Impact on the Performance and Job Satisfaction of Harvest Employees at PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan Pekanbaru

Harvest premium is the income earned by harvest employees if the harvested production has reached the wholesale basis set by the company. The harvest premium system at PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan uses a weight system. The purpose of this study was to analyze how the influence of harvest premiums on the performance and job satisfaction of harvest employees at PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan Pekanbaru. The sample in this study was determined based on non-probability using the saturated sampling method (census), where all members of the population were sampled in this study as many as 68 samples. This research was conducted by means of interviews and documentation as well as questionnaires where the variables were measured using a Likert scale instrument. Data were analyzed using simple linear regression analysis with the help of SPSS. The results showed that the harvest premium had an effect on the performance and job satisfaction of harvest employees. Suggestions from the results of this study to employees of PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan Pekanbaru is to optimize the sources of labor in the family and carry out harvesting orderly in order to improve harvest performance.

Keywords: *premi, panen, kinerja, kepuasan kerja*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pertanian adalah sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia yang berkontribusi dalam ekonomi nasional dan

daerah dengan pertumbuhan ekonomi positif. Sektor pertanian dalam arti luas mencakup subsektor pertanian pangan, perkebunan, peternakan, perikanan, dan kehutanan (Yasin, 2003).

Indonesia merupakan negara agraris yang dimana sebagian besar penduduknya bermata pencaharian dibidang pertanian. Peranan sektor pertanian di dalam bidang perekonomian adalah menyediakan kesempatan kerja dan berkontribusi dalam pembentukan produk domestik bruto (Sitanggang, 2011). Perkebunan adalah salah satu sektor pertanian yang sangat besar pengaruhnya terhadap perekonomian di Indonesia, terutama pada perkebunan kelapa sawit. Hasil perkebunan kelapa sawit menjadi komoditi strategis sebagai penghasil devisa utama Negara dari sektor nonmigas. Usaha peningkatan produksi perkebunan kelapa sawit diarahkan agar benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil devisa, meningkatkan kesempatan kerja dan meningkatkan pendapatan serta taraf hidup petani (Nainggolan dkk, 2012). Komoditas perkebunan merupakan andalan bagi pendapatan nasional dan devisa negara Indonesia, yang dapat dilihat dari nilai ekspor komoditas perkebunan, pada tahun 2015 total ekspor perkebunan mencapai US\$ 23,933 milyar atau setara dengan Rp. 311,138 triliun (asumsi 1 US\$=Rp.13.000) (Kementrian Pertanian,2016).

PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang dimiliki oleh badan usaha milik Negara (BUMN), dimana PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru mempunyai peranan cukup besar sebagai penghasil kelapa sawit. PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru memiliki beberapa unit kebun salah satunya adalah unit kebun Sei Buatan yang berada di Desa Sawit Permai Kecamatan Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura. Unit Kebun Sei Buatan mengelola komoditi kelapa sawit dengan luas areal seluruhnya 2.375,52 ha yang terletak di 3 desa di kecamatan dayun.

Tenaga kerja dalam sebuah perusahaan perkebunan umumnya disebut karyawan. Pada perkebunan kelapa sawit karyawan yang berhubungan dengan produksi kelapa sawit adalah karyawan panen. Dalam mencapai tujuan perusahaan, tenaga kerja memiliki peran yang penting untuk mewujudkannya. Untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan panen memberikan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki dalam memproduksi kelapa sawit. Oleh sebab itu diharapkan juga perusahaan memberikan gaji dan penghargaan yang sesuai kepada karyawan panen untuk memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan pemanenan berpengaruh langsung terhadap kualitas minyak sawit yang dihasilkan. Panen dan pengelolaan hasil merupakan rangkaian terakhir dari kegiatan budidaya kelapa sawit. (Mangoensoekarjo, 2008).

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi produktivitas tenaga kerja yang tercakup didalamnya. Karyawan yang berhubungan langsung dengan produk yang akan dihasilkan oleh perkebunan adalah karyawan panen sebagai pemanen kelapa sawit yang dihasilkan sehingga akan mempengaruhi produksi kelapa sawit secara langsung (Supardi dan Anwar, 2004).

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat (Hariandja, 2002).

Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004).

Memberikan kesejahteraan karyawan misalnya dengan kenaikan upah kerja karyawan, membuat sistem premi, memberikan santunan atau bantuan-bantuan sosial lainnya agar sipekerja dapat hidup layak serta memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari (Hasibuan, B, 2007).

Memberikan tambahan pendapatan diluar gaji seperti pemberian insentif adalah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas para karyawan. Pada lokasi penelitian ini, diberlakukannya sistem premi panen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jadi untuk melihat bagaimana kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen dari sistem premi yang diberlakukan dilokasi penelitian perlu dilakukan penelitian terhadap hal tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi sistem premi panen yang berlaku di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan Pekanbaru?
2. Bagaimana dampak implementasi sistem premi panen terhadap kinerja karyawan panen di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan Pekanbaru?
3. Bagaimana dampak implementasi sistem premi panen terhadap kepuasan kinerja karyawan panen di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui implementasi sistem premi panen yang berlaku di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan Pekanbaru.
2. Mengetahui dampak implementasi sistem premi panen terhadap kinerja karyawan panen di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan Pekanbaru.
3. Mengetahui dampak implementasi sistem premi panen terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan Pekanbaru.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari – Maret 2020. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara *purposive* (sengaja) berdasarkan pertimbangan bahwa PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan merupakan perkebunan milik negara dan sebagai penghasil kelapa sawit yang cukup tinggi diantara PT Perkebunan Nusantara lainnya dan belum pernah dilakukan penelitian yang serupa di lokasi tersebut.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif yaitu berupa jumlah produksi, biaya produksi, tenaga kerja, serta tingkat pendapatan ataupun laba. Data kualitatif berupa yaitu gambaran umum lokasi penelitian, sistem premi panen di lokasi penelitian serta karakteristik responden. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu lembaga instansi yang terkait dan berbagai literatur yang terkait dengan penelitian ini.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ada 398 karyawan, untuk karyawan panen sebanyak 68 karyawan dimana seluruh karyawan panen menjadi sampel penelitian ini. Penentuan sampel menggunakan tehnik Non Probabilty Sampling yaitu dengan sampling jenuh (sensus)

2.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain wawancara, dokumentasi dan studi Pustaka. Instrument pada penelitian ini menggunakan kuisioner.

2.5 Variabel dan Metode Analisis Data

Variabel dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak implentasi Premi panen terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen. Untuk mengetahui dampak implentasi sistem premi panen terhadap kinerja dan kepuasan kerja menggunakan metode analisis data yaitu analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for the Sosial Sciences*).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Premi Panen

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). PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan memberikan premi yang terdiri dari premi kualitas dan premi kuantitas. Premi kualitas dan premi kuantitas diberikan terpisah dengan nilai yang berbeda. Premi panen diberikan secara perorangan berdasarkan kapasitas, tahun tanam yang berkaitan dengan produktivitas dan topografi. Untuk pemanen karyawan sendiri ditentukan basis borong yang besarnya berdasarkan faktor potensi produksi tanaman, topografi (rata, gelombang, bukit), tinggi tanaman, dan umur tanaman.

Premi kualitas diberikan per hari. Karyawan panen akan mendapatkan premi panen jika prestasi pemanen minimal $150\% \times$ basis borong, dan jika prestasi tidak terpenuhi maka premi kualitas tidak diberikan. Premi kualitas terdiri dari premi egrek (alat untuk memanen buah kelapa sawit), premi pengganti keranjang/kereta sorong

dan pengadaan peralatan panen yang diadakan dua kali setahun semester pertama pada bulan januari, semester kedua pada bulan juli.

Tabel 1.
Tarif Premi Kualitas

Premi kualitas	Tarif (Rp)
Premi egrek	1650
Premi pengganti keranjang/kereta sorong	3500

Sumber: Sumber: PT Perkebunan Nusantara V Sei Buatn

Premi kuantitas terdiri dari premi prestasi, premi brondolan dan premi hari libur/minggu. Premi prestasi diberikan per hari apabila prestasi panen melebihi basis borong.

Tabel 2.
Tarif Premi Prestasi

Gol prestasi	Prestasi pemanen	Tarif (Rp/Kg TBS) diatas basis borong			
		>21 Ton/Ha	>16 – 21 Ton/Ha	>12 – 16 Ton/Ha	<12 Ton/Ha
P1	>100 – 130 % x BB	42	52	43	39
P2	>130 – 175 % x BB	47	57	48	44
P3	>175 % x BB	52	62	53	49

Sumber: PT Perkebunan Nusantara V Sei Buatn

Premi brondolan adalah hasil dari penimbangan pabrik (PKS) yang langsung diangkut dengan truk khusus/tersendiri dalam bentuk curah, dituang langsung ke truk (tidak dalam goni).

Tabel 3.
Tarif Premi Brondolan

No	Tarif (Rp/Kg)
1	≤ 6 %
2	> 6 % s/d < 12 %
3	≥ 12 %

Sumber: PT Perkebunan Nusantara V Sei Buatn

Premi hari libur/ minggu adalah jika direncanakan atau diprogramkan panen pada hari minggu/libur, maka kepada pemanen tidak dikenakan basis borong, dan diberikan premi kuantitas yaitu seluruh produksinya.

Tabel 4.

Tarif Premi Hari Minggu/Libur

No	Potensi (Ton/Ha/Tahun)	Tarif (Rp/Kg TBS)
1	< 12	90
2	> 12	80

Sumber: PT Perkebunan Nusantara V Sei Buatan

3.2 Pengaruh Premi Panen terhadap Kinerja Karyawan Panen**3.2.1 Koefisien determinansi (R^2)**

Tabel 5.

Hasil Uji R^2 Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994	.987	.987	6661.116

Sumber: Data Diolah dari Data Primer 2021

Hasil estimasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) yang diperoleh adalah 0.987. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 98,7% variasi variabel terikat kinerja karyawan telah dapat dijelaskan oleh premi panen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas atau faktor lainnya.

3.2.2 Uji parsial (Uji t – statistik)

Tabel 6.

Hasil Uji t - Statistik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-22267.247	4024.428		
	PREMI	.017	.000	.994	71.685

Sumber: Data Diolah dari Data Primer 2021

3.3 Pengaruh Premi Panen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen**3.3.1 Koefisien determinansi (R^2)**

Tabel 7.

Model Summary^b KepuasanModel Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.564	3604.18673

Sumber: Data Diolah dari Data Primer 2021

Hasil estimasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) yang diperoleh adalah sebesar 0,570. Dapat disimpulkan bahwa premi panen mempengaruhi kepuasan kerja karyawan panen sebesar 57% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

3.3.2 Uji parsial (Uji t – statistik)

Tabel 8.
Coefficients Kepuasan

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(constant)	26073.703	2177.531		11.974
1 Premi Panen	.001	.000	.755	9.362

Sumber: Data Diolah dari Data Primer 2021

Berdasarkan hasil regresi pada tabel diatas, hasil estimasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi ($0.000 < 0,05$), maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Hal ini menunjukkan premi panen secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan panen. Dari tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$, dimana $Y = 262073,703 + 0,001 X$. Diketahui nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dapat diartikan premi panen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan panen.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan yaitu implementasi sistem premi panen di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan menggunakan sistem berat (kapasitas panen karyawan) dimana karyawan panen memperoleh premi panen jika telah melampaui basis borong yang ditetapkan perusahaan. Implementasi sistem premi panen berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan berdasarkan nilai signifikansi uji t ($0,00 < 0,05$). Implementasi Sistem Premi Panen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan berdasarkan nilai signifikansi uji t ($0,00 < 0,05$).

4.2 Saran

Kepada karyawan panen agar lebih meningkatkan prestasi panen dengan menjalankan tertib panen dengan benar, juga mengoptimalkan sumber tenaga kerja dalam keluarga sehingga dapat membantu meningkatkan prestasi panen. Kepada perusahaan agar tetap mempertahankan pencapaian perusahaan dan juga meningkatkan hubungan yang harmonis dengan karyawan panen agar dapat menciptakan hubungan yang baik dalam bekerja serta lebih memperhatikan fasilitas,

sarana dan prasarana panen yang dapat mendukung aktivitas panen. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat menganalisis pengaruh premi panen terhadap kinerja secara lebih mendetail dan menganalisis faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen.

5. Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini tidak mungkin terlaksana tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada Bapak Manajer PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan beserta jajarannya atas izin dalam pelaksanaan penelitian ini. Tidak lupa juga kepada para pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga e-journal ini dapat disusun dengan tepat waktu.

Daftar Pustaka

- Akbar, Ardilles. 2008. Manajemen Panen di Perkebunan Kelapa Sawi (*Elaeis gineensis* Jacq.) Pantai Bunai Estate, PT. Sajanag Heulang, Minamas Plantation, Tanah Tumbu, Kalimantan Selatan. Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Hariandja, Marihot T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, B. 2007. *Upaya PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) di Kebun Marihat Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Kementrian Pertanian. 2016. Outlook Kelapa Sawit Komoditas Pertanian Subsektor Perkebunan Tahun 2016. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Pertanian Sekretariat Jendral – Kementerian Pertanian.
- Mangoensoekarjo S dan Semangun H. 2008. *Manajemen Agrobisnis Kelapa Sawit*. Yogyakarta (ID). Gadjah Mada University Press.
- Nainggolan, R., Agus. P dan Zulkarnain. M. Y. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit pada PT. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu. *Jurnal Agrisep* Volume 11 No. 1. DOI: <https://doi.org/10.31186/jagrisep.11.1.35-42> (diakses tanggal 14 April 2019).
- Sitanggang, E. 2011. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Hasil Produksi Karet di PT Perkebunan Nusantara III*. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Supardi Suwandi dan Anwar Sukanto. 2004. *Teori Kinerja Karyawan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Yasin, F. A. Z. 2003. *Agribisnis Riau: Pembangunan Perkebunan Berbasis Kerakyatan*. Pekanbaru: Penerbit UNRI Press.