

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada, Kecamatan Kumai, Kalimantan Tengah, pada bulan Mei 2024 dengan melibatkan 12 responden yang merupakan 6 orang mandor panen dan 6 orang karyawan panen.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran karakteristik sebagai berikut:

1. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tingkat Usia mempunyai hubungan terhadap responsibilitas seseorang akan penawaran tenaga kerjanya. Semakin meningkat umur seseorang makin besar penawarannya terhadap tenaga kerjanya. Selama umur produktif maka kontribusi jam kerja akan meningkat dan semakin tua seseorang kontribusi kerja semakin menurun dan umur merupakan indikator yang berpengaruh pada kemampuan fisik.

Tabel 5. 1 Usia Mandor Panen

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
38-43	2	33,33
44-49	2	33,33
50-55	2	33,33
Total	6	100,00

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa rentang usia mandor panen di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada adalah 38 tahun hingga 55 tahun. Dengan rentang usia 38 tahun hingga 43 tahun berjumlah jumlah 2 orang atau 33,33%. Kemudian Untuk usia 44 tahun hingga 49 tahun terdapat 2 orang, dengan persentase 33.33%. Sedangkan usia 50 tahun hingga 55 tahun sebanyak 2 orang, dengan persentase 33.33%.

Berdasarkan tabel diatas rata-rata responden yang bekerja tergolong usia produktif kerja artinya para karyawan masih dapat bekerja dengan baik,

memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 5. 2 Usia Karyawan Panen

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
35-38	3	50,00
39-42	2	33,33
43-44	1	16,67
Total	6	100,00

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa rentang usia karyawan panen di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada adalah 35 tahun hingga 44 tahun. Dengan usia terbanyak berada di rentang usia 35 tahun hingga 38 tahun dengan jumlah 3 orang atau 50%. Kemudian untuk usia 39 tahun hingga 42 tahun berjumlah 2 orang atau 33.33%. Sedangkan usia 43 tahun hingga 44 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 16, 67%.

Berdasarkan tabel diatas rata-rata responden yang bekerja tergolong usia produktif kerja artinya para karyawan masih dapat bekerja dengan baik, memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan

2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat mempengaruhi produktivitas pekerjaan yang memerlukan kondisi fisik dan stamina yang kuat. Berikut ini tabel presentase jenis kelamin karyawan.

Tabel 5. 3 Jenis Kelamin Mandor Panen

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	6	100,00
Total	6	100,00

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa mandor panen di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada adalah berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 100%. Hal ini dikarenakan rata-rata pekerjaan yang diberikan oleh

perusahaan lebih produktif jika dilakukan oleh laki-laki.

Tabel 5. 4 Jenis Kelamin Karyawan Panen

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	6	100,00
Total	6	100,00

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dilihat bahwa mandor panen di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada adalah berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 100%. Hal ini dikarenakan rata-rata pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan lebih produktif jika dilakukan oleh laki-laki.

3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan merupakan salah satu factor yang bisa mempengaruhi produktifitas tenaga kerja itu sendiri, karena makin tingginya pendidikan maka pola pikir semakin maju untuk melakukan kegiatan yang menunjang meningkatkan pendapatan. Pendidikan mandor panen dikategorikan dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Berikut ini tabel presentase pendidikan Mandor

Tabel 5. 5 Tingkat Pendidikan Mandor panen

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	1	16,67
SMP	5	83,33
SMA	0	-
Total	6	100,00

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5.5 diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan mandor panen terbanyak adalah SMP dengan jumlah 5 orang atau 83,33%, sedangkan tingkat pendidikan paling rendah yaitu SD berjumlah 1 orang dengan persentase 16.67%.

Hal ini terjadi karena pekerjaan mandor panen yang dilakukan tidak memerlukan pendidikan yang tinggi, yang dibutuhkan perusahaan adalah stamina dan fisik yang kuat, serta keinginan untuk bekerja di perusahaan.

Tabel 5. 6 Tingkat Pendidikan Karyawan Panen

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	3	50,00
SMP	0	-
SMA	3	50,00
Total	6	100,00

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan panen adalah tingkat pendidikan SMA berjumlah 3 orang dengan atau 50,00%. Sedangkan tingkat pendidikan SMA yaitu berjumlah 3 orang dengan persentase 50.00%.

Hal ini terjadi karena pekerjaan mandor panen yang dilakukan tidak memerlukan pendidikan yang tinggi, yang dibutuhkan perusahaan adalah stamina dan fisik yang kuat, serta keinginan untuk bekerja di perusahaan.

B. Tugas Mandor Panen Di PT. Bumi langgeng Perdanatrada

Mandor panen adalah seorang pengawas lapangan yang memiliki anggota pemanen / karyawan panen dalam mengelola dan mengatur kegiatan produksi panen setiap harinya, mandor panen bertanggung jawan atas apa yang di kerjakan anggotanya dilapangan, mulai dari jumlah janjang, brondolan, buah mentah dipanen, buah tertinggal di ancak, buah masak tidak di panen dan masih banyak lagi.

Sebagai seorang mandor panen harus menyiapkan beberapa hal tugas yang harus di kerjakan setiap harinya, berikut ini beberapa pekerjaan yang harus dikerjakan seorang mandor panen.

1. Merencanakan dan menyiapkan kegiatan panen, jadi mandor panen harus menyiapkan jumlah tenaga kerja pemanen beserta ancak yang harus dikerjakan oleh si pemanen pada hari tersebut, biasanya dituangkan dalam Buku Kerja Mandor (BKM)
2. Tugas seorang mandor panen adalah menentukan jumlah produksi target yang harus di capai, nah ini biasanya dipakai untuk menentukan target dan realisasi harian.

3. Menentukan jadwal sensus panen, ini berkaitan dengan parameter jumlah janjang / tandan pada setiap blok, apakah sesuai dengan hasil panen yang di dapat, agar kita tahu rencana kedepannya dalam hal rotasi panen.
4. Mengendalikan pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan panen dengan benar
5. Melaksanakan administrasi kebun yang berkaitan dengan pengupahan, lembur, premi, dan administrasi lainnya sesuai dengan ketentuan perusahaan
6. Melaporkan hasil kerja ke Mandor I, Mandor Besar, atau Mandor Kepala
7. Memastikan anggotanya menggunakan peralatan dan perlengkapan panen sesuai standar yaitu APL (Alat Pelindung Diri)

Mandor panen merupakan jabatan (SPV) Supervisor yang mengawasi jalannya kegiatan panen sawit, keberhasilan dan pencapaian target panen akan berpengaruh terhadap performa mandor panennya, tidak heran jika anggota panennya bekerja dengan baik dan capai target, maka mandor panen juga mendapatkan hal yang sama, baik itu premi lebih basis maupun insentif dari perusahaan. Kualitas panen sangat ditentukan oleh mutu pengawasan yang dilakukan oleh mandor panen.

PT. Bumi Langgeng Perdanatrada menetapkan basis tugas terhadap mandor panen dan karyawan panen yaitu basis tugas yang ditetapkan besarnya berdasarkan, topografi (rata, bukit, gelombang) tinggi tanaman dan umur tanaman. Basis tugas yang telah di tetapkan oleh perusahaan yaitu untuk tanaman muda 4-6 tahun basisnya 450-550kg, kemudian di umur tanaman 9-20 tahun basisnya 750kg- 1100kg.

Standar Operasional Prosedur (SOP) Panen merupakan dokumen yang memuat tentang proses dan prosedur suatu kegiatan yang bersifat efektif dan efisien berdasarkan gambaran langkah - langkah kerja atau aturan kerja yang sudah dibakukan untuk pelaksanaan tugas agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Standar Operasional Prosedur panen yang ada di PT. Bumi

Langgeng Perdanatrada yaitu meliputi antara lain:

1. Peralatan panen yang digunakan untuk tanaman umur 4-5 tahun menggunakan dodos dengan lebar mata dodos 8 - 12,5 cm dan untuk umur tanaman 5 - 8 tahun lebar mata dodos sekitar 14 cm. Sedangkan untuk tanaman umur ≥ 8 tahun menggunakan eggrek.
2. Standar kematangan buah yang dipanen berdasarkan jumlah brodolan yang lepas, yaitu untuk buah matang memiliki brondolan lepas antara standar minimum buah matang sampai 50% brondolan lepas dari total brondolan pertandan.
3. Buah matang dipotong semua dan buah mrntah tidak ada
4. Brondolan dikutip seluruhnya dengan menggunakan goni
5. Penyusunan pelepah daun pada saat panen harus berpedoman pada jumlah pelepah yang harus dipertahankan dan hindari pemotongan pelepah berlebihan (over pruning) dan penyusunan pelepah sesuai aturan yaitu disusun rapi di gawangan mati.
6. Buah yang telah dipanen diletakkan di pinggir piringan arah jalan rintis dan pemanen wajib memotong tangkai buah yang panjang dengan batas maksimal panjang tangkai buah yang selesai dipanen adalah 2 cm sebelum diangkat ke TPH.
7. Menuliskan kode pemanen pada salah satu tangkai buah yang telah disusun di TPH. Kode pemanen berdasarkan nomor urut dan kemandoran masing-masing.
8. Buah diangkat ke TPH dan disusun rapi di TPH.
9. Apabila pemanen terbukti melakukan pemanenan yang tidak sesuai dengan kriteria matang panen dari perusahaan maka pemanen tersebut akan dikenakan sanksi berupa denda.
 - a. Buah matang tidak dipanen senilai Rp. 5.000/tandan
 - b. Buah mentah di TPH/ diperam senilai Rp. 10.000k/ tandan
 - c. Buah tinggal dipirangan senilai Rp. 25.000/tandan

- d. Brondolan tidak dikutip senilai Rp. 50/butir
- e. Pelepah tidak dipotong/susun senilai Rp. 1.000/pkk
- f. Buah busuk tidak dibrondol senilai Rp. 2.000/tandan
- g. Tangkai panjang tidak dipotong senilai Rp. 2.000/tandan
- h. TBS tidak diberi nomor senilai Rp. 5.000/tandan
- i. TBS tidak disusun senilai Rp. 5.000/tandan

10. Mandor panen mengawasi sekitar 20 pemanen termasuk pengutip brondol. Mandor panen harus memastikan bahwa semua ancak yang ada di bawah pengawasannya telah dipanen dan semua brondolnya telah dikutip. Pelaksanaan panen telah dilakukan sesuai dengan SOP Panen.

11. Mandor panen mengisi administrasi dengan teliti dan tepat waktu.

C. Analisis Bentuk *Reward* dan *Punishment* Di PT. Bumi Langgeng Perdantrada.

1. *Reward*

Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Berikut ini bentuk reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

a. Gaji

Gaji adalah sebuah imbalan yang diterima berbentuk finansial yang sudah ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan yang sudah diatur oleh undang-undang. Dengan pemberian gaji tersebut dapat memuaskan kerja karyawan dan memotivasi karyawan yang sejalan dengan tujuan dan visi perusahaan dan memudahkan karyawan untuk bekerja dengan baik dan loyal terhadap perusahaan. Berikut ini tabel gaji mandor panen.

Tabel 5. 7 Jumlah Gaji Mandor Panen

Jumlah Gaji/Bulan (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
5.011.000-5.174.000	4	66,67
5.175.000-5.338.000	1	16,67
5.339.000-5.500.000	1	16,67
Total	6	100,00
Rata-rata gaji Rp. 5.156.099		

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa jumlah gaji Mandor panen di PT. Bumi Langgeng Perdantrada berada pada rentang Rp. 5.011.000 hingga Rp. 5.500.000. Dengan gaji mandor panen tertinggi sebesar Rp. 5.339.000-Rp.5.500.000 sebanyak 1 orang dengan presentase 16,67%. Sedangkan gaji mandor panen terendah sebesar Rp. 5.011,000- Rp.5.174.000 sebanyak 4 orang dengan persentase 66,67%.

Berdasarkan tabel diatas jumlah gaji yang diterima oleh mandor panen di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada sudah diatas rata-rata (Upah Minimum Kabupaten) UMK Kabupaten Kotawaringin Barat yaitu sebesar Rp. 3.474.797. Maka dapat disimpulkan bahwa mandor panen PT. Bumi Langgeng Perdanatrada mendapatkan gaji yang sangat baik.

Tabel 5. 8 Jumlah Gaji Karyawan Panen

Jumlah Gaji/Bulan (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
4.500.000- 4.845.000	1	16,67
4.846.000-5.191.000	3	50,00
5.192.000-5.535.000	2	33,33
Total	6	100,00
Rata-rata gaji Rp. 5.095.000		

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat dilihat bahwa jumlah gaji karyawan panen di PT. Bumi Langgeng Perdantrada berada pada rentang Rp. 4.500.000 hingga Rp. 5.535.000. Dengan gaji mandor panen tertinggi sebesar Rp. 5.192.000 hingga Rp.5.535.000 sebanyak 2 orang dengan presentase 33,33%. Sedangkan gaji mandor panen terendah sebesar Rp. 4.500,000 hingga Rp. 4.845.000 sebanyak 1 orang dengan persentase 16,67%.

Berdasarkan tabel diatas jumlah gaji yang diterima oleh mandor panen di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada sudah diatas rata-rata (Upah Minimum Kabupaten) UMK Kabupaten Kotawaringin Barat yaitu sebesar Rp. 3.474.797. Maka dapat disimpulkan bahwa mandor panen PT. Bumi Langgeng Perdanatrada mendapatkan gaji yang sangat baik.

b. Bonus

Bonus adalah bentuk pemberian yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya yang memiliki prestasi dan bentuk kinerja yang baik. Insentif yang jelas kepada karyawan akan memberikan motivasi karyawan itu sendiri dengan baik dan mampu mendorong motivasi karyawan dengan efektif. Bonus merupakan pencapaian kinerja yang melebihi target yang diberikan kepada karyawan. Bentuk bonus yang diberikan PT. Bumi Langgeng Perdanatrada kepada mandor panen adalah premi panen.

Premi panen adalah tambahan upah atau gaji untuk pemanen dan pengawas panen (mandor panen) atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan. Premi diberikan dengan tujuan meningkatkan prestasi panen, baik dalam kualitas maupun kuantitas. Premi panen diberikan secara perorangan berdasarkan tahun tanam dan topografi. Untuk premi panen ditentukan basis tugas yang besarnya berdasarkan, topografi (rata, bukit, gelombang) tinggi tanaman dan umur tanaman. Basis tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu untuk tanaman muda 4-6 tahun basisnya 450-550kg, kemudian di umur tanaman 9-20 tahun basisnya 750kg- 1100kg. Biaya premi merupakan biaya yang dikeluarkan perusahaan sebagai pendapatan tambahan bagi karyawan yang melebihi basis tugas yang telah ditentukan. Tarif premi panen dibagi menjadi tiga bagian yaitu :

1. Premi panen tingkat 1 = 0-200 Kg dihargai sebanyak Rp. 45
2. Premi panen Tingkat 2 = 200-400 Kg dihargai sebanyak Rp. 90
3. Premi panen tingkat 3 = > 400 Kg dihargai sebanyak Rp.120

Untuk sistem perhitungan premi mandor panen yaitu :

1. Jika tenaga kerja pemananen ≥ 10 orang tenaga kerja maka perhitungannya adalah rata-rata premi panen disuatu kemandoran panen lalu dibagi dengan jumlah pemanane yang hadir lalu di kali dengan 1,5 (rata-rata premi panen x 1,5)
2. Jika tenaga kerja pemananen < 10 orang tenaga kerja maka perhitungannya adalah rata-rata premi panen disuatu kemandoran panen lalu dibagi dengan 10 orang di kali dengan 1,5 (rata-rata premi panen : 10) x 1, 5

Premi panen TBS perorangan dihitung dan dibukukan setiap hari, dasar perhitungan premi panen TBS adalah hasil penimbangan di pabrik (sesuai P hasil timbangan TBS di PKS). Berikut ini tabel persentase jumlah premi panen

Tabel 5. 9 Jumlah Premi Mandor Panen

Jumlah Premi/Bulan (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.686.593-1.848.593	5	83,33
1.849.593-2.011.593	-	-
2.012.593-2.175.000	1	16,67
Total	6	100,00
Rata-rata Premi Rp.1.831.099		

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat dilihat bahwa semua mandor panen mendapatkan premi, dengan premi tertinggi yaitu sebesar Rp.2.012.593 - Rp.2.175.000, sebanyak 1 orang dengan persentase 16,67%, sedangkan karyawan dengan premi terendah yaitu Rp. 1.686.593 – Rp.1.848.593 sebanyak 5 orang dengan persentase 83,33%.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya premi yang diberikan PT. Bumi Langgeng Perdanatrada kepada mandor panen berbeda-beda. Hal ini dikarenakan tergantung dari capain target atau basis yang telah ditentukan oleh perusahaan. PT. Bumi Langgeng Perdanatrada memberikan premi dengan tujuan meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan baik dari kualitas maupun kuantitas. Pemberian premi juga diharapkan dapat

meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini diharapkan akan menciptakan rasa aman, dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap PT. Bumi Langgeng Perdanatrada sehingga karyawan dapat fokus bekerja dan dapat mencapai target perusahaan.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja mandor sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari tabel diatas bahwa semua mandor mendapatkan premi, yang artinya mandor panen dapat mencapai target atau basis, dan dapat melebihi basis yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya premi yang telah diberikan PT. Bumi Langgeng Perdanatrada dapat memotivasi kinerja karyawan, dengan baik dan mampu mendorong motivasi karyawan dengan efektif. Dengan adanya premi panen tersebut prestasi panen dapat meningkat baik dari kualitas maupun kuantitas.

Tabel 5. 10 Jumlah Premi Karyawan Panen

Jumlah Premi/Bulan(Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.483,155-1.728.155	4	66,67
1.729.155-1.974.155	-	-
1.975.155-2.210.000	2	33,33
Total	6	100,00
Rata-rata premi Rp. 1.797.730		

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat dilihat bahwa semua karyawan panen mendapatkan premi, dengan premi tertinggi yaitu sebesar Rp. 1.975.155 - Rp.2.221.000 sebanyak 2 orang dengan persentase 33,33%, sedangkan karyawan dengan premi terendah yaitu Rp. 1.483.155- Rp. 1.728.155 sebanyak 5 orang dengan persentase 66,67%.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya premi yang diberikan PT. Bumi Langgeng Perdanatrada kepada karyawan panen berbeda-beda. Hal ini dikarenakan tergantung dari capain target atau basis yang telah ditentukan oleh perusahaan. PT. Bumi Langgeng Perdanatrada memberikan premi dengan

tujuan meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan baik dari kualitas maupun kuantitas. Pemberian premi juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini diharapkan akan menciptakan rasa aman, dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap PT. Bumi Langgeng Perdanatrada sehingga karyawan dapat fokus bekerja dan dapat mencapai target perusahaan.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan panen sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari tabel diatas bahwa semua karyawan panen mendapatkan premi, yang artinya mandor panen dapat mencapai target atau basis, dan dapat melebihi basis yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya premi yang telah diberikan PT. Bumi Langgeng Perdanatrada dapat memotivasi kinerja karyawan, dengan baik dan mampu mendorong motivasi karyawan dengan efektif. Dengan adanya premi panen tersebut prestasi panen dapat meningkat baik dari kualitas maupun kuantitas.

2. *Punishment*

Punishment merupakan sanksi yang diberikan oleh perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Adapun punishment yang diberikan oleh PT. Bumi langgeng Perdanatrada kepada karyawannya sebagai berikut.

a. Potongan Sistem Premi Supervisi (SPS)

Bentuk *Punishment* yang diberikan oleh PT. Bumi Langgeng Perdanatrada untuk karyawan terutama mandor yaitu Potongan denda sistem premi supervisi. Potongan sistem premi supervisi yang diberikan oleh PT. Bumi Langgeng Perdanatrada dapat diberikan sewaktu-waktu Ketika dirasa perlu diberikan untuk karyawannya sebagai bentuk punishment atau hukuman atas kelalain dalam bekerja.

Sistem premi supervisi (SPS) merupakan salah satu bentuk penghukuman yang ringan yang dilakukan kepada mandor agar dalam memberikan dan menuntut karyawan untuk selalu disiplin dalam bekerja. Sehingga karyawan yang diberikan potongan denda akan mendapatkan jera dan tidak mengulangnya lagi. Sistem premi supervisi ini dilakukan oleh Asisten Devisi Ketika mandor sering absen dalam bekerja, jika target atau basis tidak tercapai, dan jika karyawan panen memanen buah yang kurang matang, dan melanggar tata tertib dan SOP perusahaan. Maka dari itu mandor akan dikenakan pemotongan premi supervisi (SPS). Akan tetapi sistem premi supervisi ini tidak ada ketentuan atau denda tertulis.

Tabel 5. 11 Jumlah Potongan Denda Mandor Panen

Jumlah potongan Denda /Bulan (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
50.000-83.000	3	50,00
84.000-117.000	1	16,67
117.000-150.000	2	33,33
Total	6	100,00
Rata-rata denda Rp. 89.167		

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat dilihat bahwa mandor panen masih menerima punishment berupa pemotongan sistem premi supervisi dengan jumlah potongan premi tertinggi yaitu sebesar Rp. 118.000- Rp. 150.000 yang berjumlah 2 orang, dengan persentase 33.33%, Sedangkan potongan premi terendah yaitu sebesar Rp.50.000- Rp. 83.000 yang berjumlah 3 orang dengan persentase 50.00%.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mandor panen masih kurang disiplin dalam bekerja, oleh karena itu mandor panen diberikan punishment atau hukuman berupa pemotongan premi. Akan tetapi kesalahan yang dilakukan oleh mandor panen ini tidak membuat produktivitas menurun, hal ini dikarenakan

kesalahan yang dilakukan mandor bukan dikarenakan tidak tercapainya target atau basis produksi, namun karena karyawan (mandor) tersebut ada yang absen atau mangkir bekerja dan melakukan kesalahan kecil seperti tangkai panjang tidak dipotong, TBS tidak diberi nomor. Sistem premi supervise (SPS) dilakukan bertujuan agar dalam memberikan dan menuntut karyawan untuk selalu disiplin dalam bekerja. Sehingga karyawan yang diberikan potongan denda akan mendapatkan jera dan tidak mengulangnya lagi.

Tabel 5. 12 Jumlah Potongan Denda Karyawan Panen

Jumlah potongan Denda /Bulan(Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
5.0000-116.000	3	50,00
117.000-183.000	1	16,67
184.000-250.000	2	33,33
Total	6	100,00
Rata-rata denda Rp. 127.500		

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat dilihat bahwa karyawan panen masih menerima punishment berupa pemotongan premi dengan jumlah potongan premi tertinggi yaitu sebesar Rp. 184.000- Rp. 250.000 yang berjumlah 1 orang, dengan persentase 33.33%, Sedangkan potongan premi terendah yaitu sebesar Rp.50.000- Rp. 116.000 yang berjumlah 3 orang dengan persentase 50.00%.

D. Analisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Mandor di PT. Bumi Langgeng Perdantrada.

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Mandor

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan panen dalam melakukan pekerjaanya. Kinerja karyawan panen di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada dilihat dari capain jumlah buah janjang kelapa sawit yang didapat perbulan untuk mendapatkan gaji dan premi. Jumlah janjang buah kelapa sawit yang didapat yaitu hasil dari produktivitas karyawan panen dalam memanen buah kelapa sawit dalam satu bulan. Jika karyawan panen mampu memenuhi dan melebihi basis yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

maka karyawan tersebut akan mendapatkan premi sebagai tambahan gaji untuk karyawan panen.

Premi panen adalah tambahan upah atau gaji untuk pemanen dan pengawas panen (mandor panen) atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan. Premi diberikan dengan tujuan meningkatkan prestasi panen, baik dalam kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, dapat dilihat bahwa semua mandor panen mendapatkan premi, dengan premi tertinggi yaitu sebesar Rp.2.012.593-Rp.2.175.000, sebanyak 1 orang dengan persentase 16,67%, sedangkan karyawan dengan premi terendah yaitu Rp. 1.686.593 – Rp.1.848.593 sebanyak 5 orang dengan persentase 83,33%.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya premi yang diberikan PT. Bumi Langgeng Perdanatrada kepada mandor panen berbeda-beda. Hal ini dikarenakan tergantung dari capain target atau basis yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT. Bumi Langgeng Perdanatrada memberikan premi dengan tujuan meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan baik dari kualitas maupun kuantitas. Pemberian premi juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini diharapkan akan menciptakan rasa aman, dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap PT. Bumi Langgeng Perdanatrada sehingga karyawan dapat fokus bekerja dan dapat mencapai target perusahaan.

Berdasarkan tabel Premi diatas dapat dilihat bahwa kinerja mandor sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari tabel diatas bahwa semua mandor mendapatkan premi, yang artinya mandor panen dapat mencapai target atau basis, dan dapat melebihi basis yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya premi yang telah diberikan PT. Bumi Langgeng Perdanatrada dapat memotivasi kinerja karyawan atau produktivitas panen karyawan sangat baik dan mampu

mendorong motivasi karyawan dengan efektif. Dengan adanya premi panen tersebut prestasi panen atau produktivitas panen dapat meningkat baik dari kualitas maupun kuantitas.

Adapun pendapat mandor panen dan karyawan panen dengan adanya sistem *reward* sebagai berikut

Tabel 5. 13 Pendapat Mandor Panen Dan Karyawan Panen

Pendapat Tentang Reward	Mandor Panen	Karyawan Panen
Menarik Motivasi	6	6
Tidak Menarik Motivasi	-	-

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat dilihat bahwa mandor panen dan karyawan panen berpendapat dengan adanya sistem *reward* para karyawan panen dan mandor panen sangat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, karena dengan adanya sistem *reward* tersebut karyawan panen dan mandor panen mendapat tambahan gaji, dengan ini karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap kinerja Mandor

Bentuk *Punishment* yang diberikan oleh PT. Bumi Langgeng Perdanatrada untuk karyawan terutama mandor yaitu Potongan denda sistem premi supervisi. Potongan sistem premi supervisi yang diberikan oleh PT. Bumi Langgeng Perdanatrada dapat diberikan sewaktu-waktu Ketika dirasa perlu diberikan untuk karyawannya sebagai bentuk *punishment* atau hukuman atas kelalain dalam bekerja.

Sistem premi supervise (SPS) merupakan salah satu bentuk penghukuman yang ringan yang dilakukan kepada mandor agar dalam memberikan dan menuntut karyawan untuk selalu disiplin dalam bekerja. Sehingga karyawan yang diberikan potongan denda akan mendapatkan jera dan tidak mengulangnya lagi. Sistem premi supervisi ini dilakukan oleh Asisten Devisi Ketika mandor sering absen dalam bekerja, jika target atau basis tidak tercapai, dan jika karyawan panen memanen buah yang kurang

matang, dan melanggar tata tertib dan SOP perusahaan. Maka dari itu mandor akan dikenakan pemotongan premi supervisi (SPS). Akan tetapi sistem premi supervisi ini tidak ada ketentuan atau denda tertulis.

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat dilihat bahwa mandor panen masih menerima punishment berupa pemotongan sistem premi supervisi dengan jumlah potongan premi tertinggi yaitu sebesar Rp. 118.000- Rp. 150.000 yang berjumlah 2 orang, dengan persentase 33.33%, Sedangkan potongan premi terendah yaitu sebesar Rp.50.000- Rp. 83.000 yang berjumlah 3 orang dengan persentase 50.00%.

Berdasarkan tabel punishment diatas dapat dilihat bahwa mandor panen masih kurang disiplin dalam bekerja, oleh karena itu mandor panen diberikan punishment atau hukuman berupa pemotongan premi. Akan tetapi kesalahan yang dilakukan oleh mandor panen ini tidak membuat produktivitas menurun, hal ini dikarenakan kesalahan yang dilakukan mandor bukan dikarenakan tidak tercapainya target atau basis produksi, namun karena karyawan (mandor) tersebut ada yang absen atau mangkir bekerja dan melakukan kesalahan kecil lainnya. Sistem premi supervisi (SPS) dilakukan bertujuan agar dalam memberikan dan menuntut karyawan untuk selalu disiplin dalam bekerja. Sehingga karyawan yang diberikan potongan denda akan mendapatkan jera dan tidak mengulangnya lagi.

Maka dapat disimpulkan karyawan masih melakukan kesalahan dalam bekerja akan tetapi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tidak membuat produktivitas kerja menurun, hal ini dikarenakan kesalahan yang dilakukan mandor bukan dikarenakan tidak tercapainya target atau basis produksi, namun karena karyawan (mandor) tersebut ada yang absen atau mangkir bekerja dan melakukan kesalahan kecil lainnya.

Adapun pendapat mandor panen dan karyawan panen dengan adanya sistem *punishment* sebagai berikut

Tabel 5. 14 Pendapat Mandor Panen Dan Karyawan Panen

Pendapat Tentang Punishment	Mandor Panen	Karyawan Panen
Cukup	6	6
Berat	-	-

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat dilihat bahwa pendapat mandor dan karyawan panen dengan adanya sistem *punishment* yang dibuat oleh perusahaan adalah para karyawan cukup dengan potongan atau denda yang telah ditentukan perusahaan, dan dalam bekerja karyawan lebih disiplin dalam bekerja dan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan agar para karyawan tidak mendapatkan *punishment*.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada dapat diambil kesimpulan yakni :

1. Tugas mandor panen adalah mengawasi pelaksanaan panen yang meliputi dengan rotasi panen, kualitas panen, mencatat kehadiran pekerja, memeriksa mutu ancak dan mutu buah pemanen, melakukan taksasi produksi, membuat laporan harian mandor (LHM) sesuai dengan areal kerja masing-masing. Ukuran produktivitas mandor panen adalah untuk tanaman muda 4-6 tahun basisnya 450-550kg, kemudian di umur tanaman 9-20 tahun basisnya 750kg- 1100kg
2. Bentuk *reward* di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada yaitu bonus dalam bentuk premi panen, sedangkan bentuk *punishment* di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada yaitu potongan sistem premi supervisi.
3. Pendapat mandor dan karyawan panen dengan adanya sistem *reward* para karyawan panen dan mandor panen sangat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan pendapat mandor dan karyawan panen dengan adanya sistem *punishment* yang dibuat oleh perusahaan adalah para karyawan cukup dengan potongan atau denda yang telah ditentukan perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada, maka saran yang dapat diberikan adalah mandor panen harus lebih ketat dan teliti dalam mengawasi karyawan panen dalam proses pemanen kelapa sawit, supaya tidak terjadi denda premi supervisi (SPS).