

I. PENDAHULUAN

A. 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).

Dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi, khususnya di perkebunan karyawan bukan hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Di kebun juga karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan upah atau imbalan kepada karyawan secara adil sehingga selain dapat meningkatkan kinerja (prestasi kerja), dengan adanya pemberian upah (premi) ini diharapkan juga mampu memberikan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya mampu membantu memajukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Di perkebunan sistem yang diberlakukan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan panen kelapa sawit adalah premi panen. Premi panen adalah penghargaan yang diberikan kepada pemanen karena jumlah TBS (Tandan Buah Segar)/janjang yang

diperoleh mencapai basis yang telah ditentukan dengan mutu buah yang sesuai dengan ketentuan panen (Akbar, 2008).

Di dalam sistem premi panen, ada istilah yang dinamakan “REMUNERASI” yang dimana remunerasi 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).

Mangkunegara (2005) menyatakan : “Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

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 seringnya mereka hadir bekerja tidak menjamin mereka memperoleh pendapatn yang banyak dan pada akhirnya mereka akan malas bekerja ketika masa panen belum tiba.

Kebun Kelapa Sawit Unit Benua Baru Estate adalah salah satu bagian atau unit Region Kotawaringin – Kalimantan Tengah, yang terletak di kota Kotawaringin Lama yang berfokus pada satu komoditi tanaman perkebunan yaitu tanaman kelapa sawit. Selain itu unit rambutan juga mempunyai pabrik pengolahan hasil atau pasca panen untuk mengelolah hasil panen agar bisa dipasarkan dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya PT. Bumitama Gunajaya Agro 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 PT. Bumitama Gunajaya Agro untuk terus berkembang ke arah yang lebih baik. Salah satu bentuk evaluasi yang dilakukan PT. Bumitama Gunajaya Agro adalah melakukan survey kepuasan dan motivasi karyawan yang dilakukan setiap tahunnya. PT. Bumitama Gunajaya Agro 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 PT. Bumitama Gunajaya Agro, sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk dapat memotivasi karyawan di tahun berikutnya. Dari hasil survey pada tahun 2024 terlihat bahwa kepuasan karyawan pada PT. Bumitama Gunajaya Agro sudah baik, hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: paket imbalan (gaji, tunjangan, lembur, insentif, THR); dan peluang untuk mengikuti pelatihan yang dibutuhkan. Sedangkan faktor yang tidak memuaskan bagi karyawan PT. Bumitama Gunajaya Agro, 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 PT. Bumitama Gunajaya Agro yang bergerak dalam bidang

usaha perkebunan, yaitu mengelola tanaman karet dan kelapa sawit sebagai komoditi utamanya yang didukung dengan adanya pabrik pengolahan untuk masing masing komoditi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana analisis sistem premi panen terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan unit kebun pada PT. Bumitama Gunajaya Agro Kebun Benua Baru Estate.

B. Perumusan masalah

1. Bagaimana system premi panen yang berlaku di lokasi penelitian?
2. Bagaimana pengaruh pemberian premi panen terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT Bumitama Gunajaya Agro, Region Kotawaringin, Kalimantan Tengah?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui sistem premi panen yang berlaku di lokasi penelitian.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian premi panen terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT Bumitama Gunajaya Agro, Region Kotawaringin, Kalimantan Tengah.

D. Manfaat Penelitian

E.

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pertanian di program studi Magister Manajemen Perkebunan di INSTIPER.
2. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak perusahaan dan instansi yang terkait mengenai sistem premi panen untuk karyawan panen kelapa sawit .
3. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti serta salah satu cara dalam menerapkan ilmu yang yang diperoleh.
4. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak perusahaan dan instansi yang terkait mengenai sistem premi panen untuk karyawan panen kelapa sawit .
5. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti serta salah satu cara dalam menerapkan ilmu yang yang diperoleh.