

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertanian adalah sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia, misalnya krisis yang dialami Indonesia, dimana sektor pertanian mampu untuk 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).

Dalam mengelola perkebunan kelapa sawit, segala proses yang akan di kerjakan tidak terlepas dari kinerja manusia yang ada di dalamnya. Manusia merupakan aset/kekayaan suatu perusahaan agar aktivitas perusahaan dapat berjalan. Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan dapat di kelola dan di arahkan untuk dapat mencapai tujuan tertentu sebuah perusahaan. Peranan sumber daya manusia di dalam perusahaan kelapa sawit meliputi seluruh aspek tingkatan, dimulai dari tingkat atas hingga tingkat pelaksana. SDM yang berada di tingkat atas yang akan mengelola manusi di tingkat bawah atau biasanya di sebut manajemen sumberdaya manusia.

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 Brotoharsojo, *et al* (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 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 “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).

Mangkunegara (2006) 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.

Dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi, karyawan bukan hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek (pelaku). 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 ketrampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Dan pada akhirnya karyawan tersebut mampu meningkatkan kinerja (prestasi kerja) nya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas karyawan secara individu akan mendukung produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan yang aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Soeriphanto, 2001).

Salah satu hal yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya adalah dengan memberikan tambahan pendapatan diluar gaji pokok, seperti tunjangan, lembur, dan insentif. Di daerah penelitian sistem yang diberlakukan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan panen kelapa sawit adalah premi panen. Jadi, untuk melihat bagaimana kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit dari premi panen yang diberlakukan di lokasi penelitian perlu dilakukan penelitian terhadap hal tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh sistem premi panen yang diberlakukan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen di PT. Poliplant Group.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem premi panen yang berlaku di perkebunan PT. Poliplant Group?
2. Bagaimana pengaruh adanya premi panen terhadap tingkat kinerja kerja (kuantitas, kualitas, dan kehadiran kerja) karyawan panen di perkebunan Pt. Poliplant Group?
3. Bagaimana pengaruh adanya premi panen terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan panen di perkebunan Poliplant PT. Poliplant Group?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui sistem premi panen yang berlaku di perkebunan PT. Poliplant Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh premi panen terhadap kinerja (kualitas, kuantitas, dan kehadiran kerja) karyawan panen di perusahaan PT. Poliplant Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh premi panen terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT. Poliplant Group.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pertanian di fakultas pertanian, Instipar Yogyakarta.
2. Sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi pihak perusahaan atau instansi yang terkait mengenai sistem premi panen.
3. Sebagai bahan informasi dan pengetahuan bagi pembaca.