

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan kontribusi terbesar dalam industri kelapa sawit dunia. Perkebunan kelapa sawit menjadi sektor strategis yang menopang perekonomian nasional, termasuk pada masa pandemi Covid-19, ketika banyak sektor lain mengalami kontraksi. Pertumbuhan luas lahan kelapa sawit yang mencapai 17,3 juta hektare tentu tidak terlepas dari peran signifikan tenaga kerja, khususnya karyawan panen. Salah satu komponen penting dalam manajemen tenaga kerja perkebunan adalah sistem pengupahan yang diterapkan kepada karyawan, khususnya karyawan panen yang memiliki peranan penting pada proses produksi di lapangan (Suprayogi, 2024).

Sistem pengupahan di perusahaan perkebunan umumnya menggunakan pendekatan berbasis (*piece rate*), di mana besarnya upah karyawan dihitung berdasarkan jumlah tandan buah segar yang berhasil dipanen. Selain upah pokok, terdapat pula insentif atau premi bagi karyawan yang melampaui target serta potongan (*disinsentif*) apabila hasil kerja tidak sesuai standar. Dalam praktiknya, sistem ini sering menimbulkan persepsi yang beragam di kalangan karyawan. Sebagian merasa sistem tersebut memberikan keadilan karena upah yang diterima sesuai dengan hasil kerja, namun sebagian lainnya merasa sistem ini belum mencerminkan keseimbangan antara beban kerja dan penghasilan yang diterima. Penelitian Sitorus (2022) menegaskan bahwa sistem premi panen berbasis kondisi lahan dan produktivitas mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi sistematis terhadap parameter pengupahan agar sesuai dengan tantangan kerja di lapangan.

Menurut teori keadilan (*Equity Theory*) yang dikemukakan oleh Adams (1963), karyawan akan menilai keadilan berdasarkan perbandingan antara input (usaha, waktu, keterampilan, dan beban kerja) dengan output (upah, bonus, dan insentif) yang diterima mereka. Apabila perbandingan tersebut seimbang, maka akan muncul rasa keadilan dan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika karyawan menilai upah tidak sebanding dengan jerih payah atau

dibandingkan dengan rekan kerja lain yang menerima lebih tinggi, maka muncul rasa tidak adil yang berdampak pada penurunan kinerja dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (turnover). Penelitian terdahulu oleh Lubis *et al.* (2018) menunjukkan bahwa karyawan yang menerima kompensasi sesuai dengan kontribusinya merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Komponen upah seperti premi, tunjangan sosial, dan bonus menjadi faktor penting dalam membentuk persepsi keadilan. Di sisi lain, penelitian oleh Sari (2020) menemukan bahwa ketimpangan penghasilan antar karyawan dengan pekerjaan serupa menimbulkan ketidakpuasan dan berisiko menurunkan motivasi kerja. Hal ini mempertegas pentingnya struktur upah yang transparan dan proporsional.

Kondisi ini relevan di lingkungan kerja perkebunan seperti PT Cahaya Unggul Prima, yang memiliki sistem pengupahan berbasis hasil panen dan premi produktivitas. Dengan jumlah karyawan panen yang besar dan beban kerja yang berat, persepsi keadilan terhadap sistem pengupahan menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja. Ketika sistem pengupahan dianggap adil dan transparan, karyawan cenderung bekerja lebih giat dan menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, jika terdapat ketidakpuasan atau ketidakjelasan dalam sistem upah, maka semangat kerja menurun dan potensi turnover meningkat. Penelitian oleh Situkkir *et al.* (2024) juga mengungkapkan bahwa sistem pengupahan yang tidak sesuai dengan beban kerja dan hasil panen menjadi salah satu penyebab meningkatnya turnover karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa rendahnya motivasi akibat sistem upah yang tidak efektif tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, tingginya tingkat turnover di sektor perkebunan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, penurunan produktivitas, dan hilangnya pengalaman kerja karyawan lama. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan bukan hanya memenuhi ketentuan perundang-

undangan (seperti UMP atau UMK), tetapi juga dirasakan adil oleh karyawan berdasarkan hasil kerja dan tanggungjawab mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan riset dengan mengangkat judul “Pengaruh persepsi keadilan karyawan panen terhadap kinerja dan turnover intention di PT Cahaya Unggul Prima, Kec. Ketungau Hilir, kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan di perusahaan, menilai tingkat keadilan sistem pengupahan dari sudut pandang karyawan, serta menganalisis apakah persepsi keadilan karyawan panen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tingkat turnover di PT Cahaya Unggul Prima Karyamas Plantation.

Hasil penelitain diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan perbaikan kebijakan bagi perusahaan ke depan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem pengupahan karyawan panen di PT Cahaya Unggul Prima?
2. Apakah sistem pengupahan yang diterapkan sudah dirasa adil oleh karyawan panen di PT Cahaya Unggul Prima?
3. Apakah persepsi keadilan karyawan panen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan turnover intention di PT Cahaya Unggul Prima?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan karyawan panen di PT Cahaya Unggul Prima.
2. Untuk Mengetahui sistem pengupahan yang diterapkan sudah dirasa adil oleh karyawan panen di PT Cahaya Unggul Prima.
3. Untuk mengetahui persepsi keadilan karyawan panen berpengaruh pada kinerja karyawan dan turnover intention di PT Cahaya Unggul Prima.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian merupakan kesempatan bagi peneliti untuk pengembangan wawasan dan pengetahuan serta memperdalam pemahaman bagaimana sistem pengupahan karyawan panen pada perusahaan perkebunan kelapa sawit.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian perusahaan akan mengetahui terkait hal apa saja yang harus diperbaiki dan semakin ditingkatkan di bidang sistem pengupahan karyawan panen di perusahaan mereka sehingga kewajiban perusahaan kepada karyawan dapat dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan sebagai pengetahuan dan wawasan bagi pembaca terkhusus bagi calon pekerja atau karyawan panen kelapa sawit mengenai bagaimana sistem pengupahan karyawan panen.