



## Identifikasi Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) Terhadap Sistem Premi Panen Yang Diterapkan Di PTPN Unit Kebun Tanjung Garbus

### *Identification of the Level of Job Satisfaction of Palm Oil Harvest (*Elaeis Guineensis* Jacq.) Employees With the Harvest Premium System Implemented at Ptpn Ii Tanjung Garbus Garden Unit*

Walmadri<sup>1)</sup>, M.Riyan<sup>1)</sup>, Delyana R.Pulungan<sup>1)</sup> & Fastabiqul Khairad<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Budidaya Perkebunan, Institut Teknologi Sawit Indonesia, Indonesia

<sup>2)</sup>Pengelolaan Perkebunan, Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh, Indonesia

\*Corresponding Email: [walmadri02@gmail.com](mailto:walmadri02@gmail.com)

#### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengidentifikasi bagaimana sistem premi panen yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus. Kedua untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus. Penelitian ini berlokasi di PT. Pekebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan skala likert dan analisis korelasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapat nilai indeks kepuasan karyawan terhadap premi yang diberikan perusahaan sebesar 52,38% sangat puas dan 47,62% puas. Menurut kriteria indeks kepuasan menurut Rangkuti, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa cukup puas terhadap premi yang diberikan perusahaan.

**Kata Kunci: Premi, Kepuasan, Panen**

#### Abstract

The aim of this research is to identify how the harvest premium system applies at PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus Gardens. Second, to identify the level of job satisfaction of harvest employees at PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus Gardens. This research is located at PT. Pekebunan Nusantara II Tanjung Garbus Gardens. Data collection was carried out by conducting observations, interviews and documentation. The data source used in this research is qualitative descriptive analysis using a Likert scale and correlation analysis. Based on the results of research that has been carried out, the employee satisfaction index value for the premiums provided by the company is 52.38% very satisfied and 47.62% satisfied. According to the satisfaction index criteria according to Rangkuti, it can be concluded that employees are quite satisfied with the premiums provided by the company.

**Keywords: Premi, Satisfaction, Harvest**

**How to Cite:** Walmadri, Riyan, M., Pulungan, D. R., & Khairad, F., (2024). Identifikasi Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis* Jacq.) Terhadap Sistem Premi Panen Yang Diterapkan Di Ptpn Ii Unit Kebun Tanjung Garbus. CULTIVATE: Journal of Agriculture Science, 2(2) 2024: 54-62,



## PENDAHULUAN

Panen kelapa sawit adalah pemotongan tandan dari pohon hingga pengangkutan ke pabrik. Tandan yang sudah dipanen disebut Tandan Buah Segar (TBS). Urutan kegiatan panen adalah pemotongan tandan buah matang panen, pengutipan brondolan, pemotongan pelepah, pengangkutan hasil ke TPH, dan pengangkutan hasil ke pabrik. Panen harus berorientasi terhadap kematangan buah yang optimum, buah mengandung minyak dengan kernel optimum dengan kualitas baik, brondolan bersih, buah tidak menginap, angkutan ke pabrik lancar (Sulistyo, 2010).

Pada proses produksi kelapa sawit, tenaga pemanen merupakan faktor yang paling menentukan dalam mempengaruhi produktifitas kelapa sawit. Pemanen perlu dikelola dengan baik, termasuk penyediaan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan produktifitasnya. Tenaga pemanen sebaiknya adalah orang - orang yang sudah terlatih karena panen tidak dapat dilakukan secara sembarangan. Pemanen harus diupayakan sebagai karyawan tetap agar tenaga kerja panen tetap tersedia dan menghasilkan produk dan kualitas yang baik. (Maruli,2017)

Perusahaan perkebunan mengadakan sistem premi panen pada karyawan panen bertujuan untuk mendorong karyawan panen bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan. Bila pihak perkebunan telah mempertimbangkan segi-segi sosial dan kebutuhan fisik minimum karyawan, maka karyawan akan lebih giat bekerja dan sungguh-sungguh mewujudkan hasil/produk yang diharapkan karena dengan produktivitas yang lebih besar, karyawan akan menerima pertambahan pendapatannya sesuai dengan pertambahan prestasi yang dihasilkan. Demikian juga dengan adanya kesesungguhan kerja dari pihak karyawan panen maka akan membawa keuntungan buat perusahaan perkebunan.

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. Dari uraian diatas tidak dapat dipungkiri bahwa buruh/tenaga kerja memang merupakan salah satu faktor produksi yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satunya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan tambahan pendapatan diluar gaji pokok, seperti tunjangan, lembur dan insentif. Namun, tingkat



upah buruh dewasa ini belum dapat memenuhi kehidupan yang layak, terlihat kesenjangan yang jauh berbeda antar kinerja buruh yang tinggi dengan upah yang rendah dan apakah karyawan juga mendapatkan kepuasan terhadap upah yang diterimanya.

Di daerah penelitian sistem yang diberlakukan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan panen kelapa sawit adalah premi panen. Jadi, untuk melihat bagaimana sistem premi panen yang berlaku dan mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit di lokasi penelitian perlu dilakukan terhadap hal ini.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus yang beralamat Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa, Km 16, Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif data dikumpulkan dari data primer dengan mengambil sampel dari karyawan panen PTPN II Kebun Tanjung Garbus. Total populasi sebanyak 107 orang yang tersebar di tujuh afdeling, pengambilan sampel sebesar 20% dari total populasi dan didapat sampel sebanyak 21 orang.

Kuisisioner dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuisisioner maupun memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden, dan data yang diperoleh dapat diolah dan memberikan informasi tertentu kepada peneliti. Pada penelitian ini peneliti memberikan daftar pertanyaan tertutup kepada responden. Pertanyaan tertutup dalam kuisisioner tersebut menyajikan sebuah pertanyaan yang harus ditanggapi oleh responden secara terstruktur. Pertanyaan yang sifatnya tertutup menggunakan skala Likert dengan skor 1-5. Jawaban untuk setiap instrumen skala Likert mempunyai gradasi dari negative sampai positif dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut diberi skor sesuai dengan tabel berikut.

Tabel 1. Skala Likert Pada Pertanyaan Tertutup

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber, Sugiyono (2017)

Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan berdasarkan



indikator seperti : kuantitas hasil, kualitas hasil dan kehadiran yang didapat dari hasil pengajuan kuesioner pada seluruh karyawan (pemanen) sebanyak 21 karyawan.

Semua data yang diperoleh dari lapangan ditabulasi sesuai dengan kebutuhan. Kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menjumlahkan dan menskor data yang diperoleh. Untuk identifikasi masalah 1 dianalisis secara deskriptif dengan mengamati dan mengumpulkan data di perkebunan PTPN II Tanjung Garbus. Untuk identifikasi masalah 2 dianalisis secara menskoring dengan menggunakan metode deskriptif dimana dalam pengambilan kesimpulan digunakan metode Likert. Dimana Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Tabel 2. Rentang Skala Indeks tingkat kepuasan

Tingkat Kepuasan	Skor	Status
Tingkat Kepuasan	10%-27%	Sangat tidak puas
	28%-45%	Tidak puas
	46%-63%	Cukup puas
	63%-81%	Puas
	82%-100%	Sangat puas

Sumber, Rangkuti (2001)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sistem Premi Panen

Sistem premi panen dapat dilaksanakan oleh semua perkebunan kelapa sawit. Namun, oleh karena kondisi lapangan dan aspek-aspek sosial ekonomi yang berbeda antar kebun maka standar premi juga harus disesuaikan dengan perbedaan perbedaan tersebut. Perbedaan tersebut tercakup tarif berdasarkan basis tugas, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda.

### Penentuan Basis Tugas

Basis Tugas ditentukan berdasarkan kondisi topografi areal dan potensi produksi (RKAP). Topografi yang berada di afdeling I dan II 100% areal datar, memiliki tanaman TM semua. Sebagai berikut RKAP Afdeling 1 SEM I.

Tabel 3. RKAP Afdeling I SEM-I

Tahun Tanam	Luas	Jumlah Pokok	Januari	February	Maret	April	Mei	Juni	Total
2000	28,76	2.398	28.000	30.000	33.000	35.000	40.000	46.000	212.000
2002	2	174	2.000	2.000	2.000	2.000	3.000	3.000	14.000
2008	11,07	820	8.000	9.000	10.000	12.000	18.000	21.000	78.000



2011	66,68	9,011	64.000	72.000	87.000	91.000	118.000	134.000	566.000
2013	278,06	40,530	345.200	345.200	312.300	588.000	375.000	615.000	2.580.700
2017	20,17	2,700	10.000	9.000	10.000	15.000	21.000	25.000	90.000
Jumlah	407	55,633	457.200	467.200	454.300	743.000	575.000	844.000	3.540.700

Sumber : Data Sekunder (Afdeling 1)

Tabel 4. RKAP Afdeling II SEM-I

Tahun Tanam	Luas	Jumlah Pokok	Januari	February	Maret	April	Mei	Juni	Total
2000	111,90	11,748	113,000	122,000	136,000	145,000	163,000	188,000	867,000
2008	107,81	11,541	133,000	135,000	121,000	149,000	184,000	209,000	931,000
2013	191,67	28,321	270,200	263,300	548,000	631,000	424,000	357,000	2.493,500
2018	100,00	11,622	55,000	52,000	58,000	85,000	120,000	147,000	517,000
Jumlah	511,38	63,232	571,200	572,300	863,000	1.010,000	891,000	901,000	4.808,500

Sumber : Data Sekunder (Afdeling 2)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa RKAP afdeling I dan afdeling II memiliki rencana dalam menghasilkan produksi sebanyak 3.540.700 kg dan 4.806.500 kg. Sehingga afdeling I memiliki potensi 8.699,50 kg/Ha (8 Ton/Ha) dan afdeling II memiliki potensi 9.399,07 kg/Ha (9 Ton/Kg) dengan topografi rata 100%. Afdeling 1 memiliki pemanen sebanyak 21 pemanen. Maka perhitungan basis tugas yang dimiliki seorang pemanen sebesar 936,69 kg (3.540.700/21/30/6).

### Penentuan Tarif Premi

Penentuan tarif premi dilakukan secara bertingkat dengan mempertimbangkan basis tugas, konstanta, dan dengan presentase sesuai dengan topografi.

Tarif premi prestasi di setiap afdeling PTPN II diberikan secara bertingkat yaitu :

Tarif 1 : 130% basis tugas mendapat perkalian Rp.45

Tarif 2 : 175% basis tugas mendapat perkalian Rp.50

Tarif 3 : >175% basis tugas mendapat perkalian Rp.55

### Identifikasi Tingkat Kepuasan Terhadap Premi

Pada penelitian ini menggunakan 1 (satu) variable bebas yaitu premi panen yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pemanen yang merupakan menjadi variable terikat (y) pada penelitian ini. Penelitian ini mendeksripsikan dan menguji pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat, maka pada bagian ini akan disajikan deksripsi data masing – masing dari variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

### Premi Panen

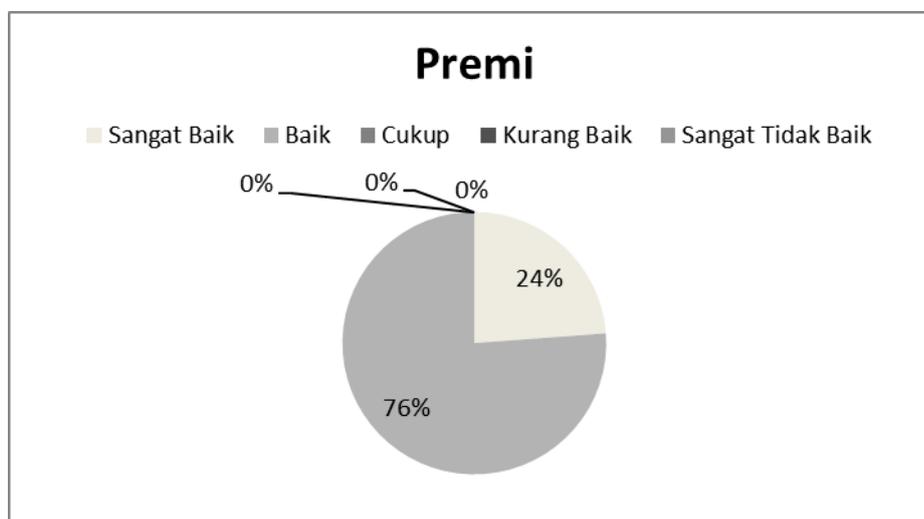
Data mengenai variabel premi panen (x) berdasarkan tanggapan responden dari kuisioner yang diberikan dengan 14 pernyataan berikut analisis data distribusi frekuensi premi panen.

Tabel 5. Hasil Variabel Premi Panen

No	Kelas	Jumlah	Presentase	Kategori
1	<15	0	0	Sangat Tidak Baik
2	15-29	0	0	Kurang Baik
3	30-44	0	0	Cukup
4	45-59	16	76,19%	Baik
5	>59	5	23,81%	Sangat Baik
<b>Jumlah</b>		<b>21</b>	<b>100%</b>	

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah terbesar untuk skor premi panen (X) paling banyak berada pada kelas interval 45-59 sebanyak 16 responden memiliki nilai pada interval tersebut dengan presentase 76,19% pada kategori baik dan pada interval >59 sebanyak 5 responden dengan presentase sebesar 23,81% pada kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.2 Grafik Premi

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa premi panen menurut tanggapan Pemanen pada kategori baik dengan presentase 76,19%. Hal ini disebabkan karena premi panen yang diterima pemanen telah sesuai dengan SOP perusahaan yang berlaku dengan tujuan pemberian untuk meningkatkan motivasi sehingga meningkatkan kinerja pemanen dalam bekerja, besarnya premi

yang diberikan sesuai dengan prestasi karyawan tersebut, dan sistem pemberian premi panen diperusahaan tersebut tergolong baik dengan pemberian premi tepat waktu dan adil. Disimpulkan bahwa instrument penelitian yang dipakai dapat dipercaya dan diandalkan.

### Kepuasan Karyawan Panen

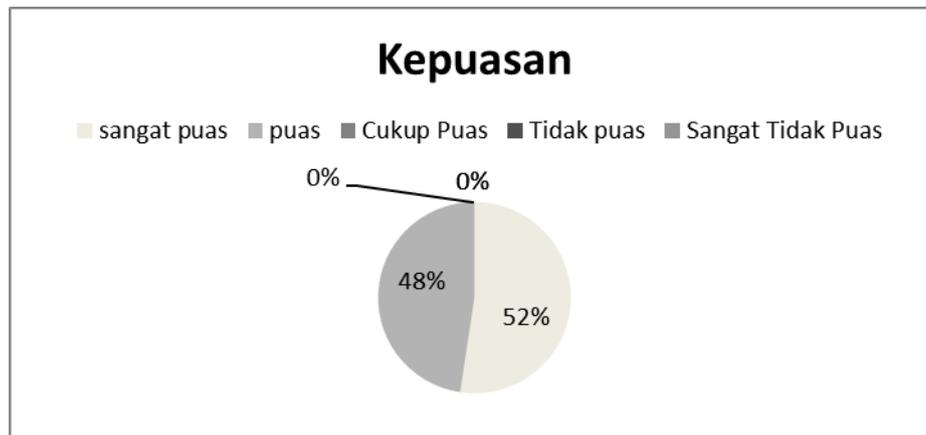
Data kepuasan karyawan berdasarkan tanggapan responden yang diperoleh dari kuisioner yang diberikan sebanyak 15 pertanyaan. Berikut disajikan hasil analisis data distribusi frekuensi pada tabel . Berikut ini:

Tabel 6. Hasil Variabel Kepuasan Kerja Pemanen

No	Skor	Jumlah	Presentase	Kategori
1	<16	0	0	Sangat Tidak Puas
2	16-30	0	0	Tidak Puas
3	31-45	0	0	Cukup Puas
4	46-60	10	47,62%	Puas
5	>60	11	52,38%	Sangat Puas
<b>Jumlah</b>		<b>21</b>	<b>100%</b>	

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan Tabel. Diatas, dapat diketahui bahwa jumlah terbesar untuk skor Kepuasan Kerja (Y) paling banyak berada pada kelas interval >60 sebanyak 11 responden memiliki nilai pada interval tersebut dengan presentase 52,38% pada kategori sangat puas dan pada interval 46-60 sebanyak 10 responden dengan presentase sebesar 47,62% kategori puas. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.3 Grafik Kepuasan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan nilai indeks kepuasan kerja karyawan panen terhadap premi yang diberikan sebesar 52,38% Menurut kriteria indeks kepuasan, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa cukup puas terhadap premi yang diberikan perusahaan. Jika nilai indeks kepuasan karyawan 45% atau lebih rendah menandakan karyawan merasa kurang puas dengan



premi yang diberikan. nilai indeks 46% sampai 63% menandakan karyawan merasa cukup puas terhadap premi yang diberikan. Nilai indeks kepuasan karyawan 64% sampai 81% menandakan karyawan merasa puas dengan premi yang diberikan. Nilai indeks kepuasan karyawan 81% atau lebih tinggi mengidentifikasikan bahwa karyawan sangat puas terhadap premi yang di berikan.

Dari hasil kuisisioner yang diberikan kepada responden menunjukkan bahwa kepuasan pemanen terhadap indeks pemberian premi pada pernyataan 1 sampai 4 yang menyatakan sangat puas dengan jumlah 5 responden dan puas 16 responden. Indeks kepuasan pemanen terhadap sistem premi pada pernyataan 5 sampai 9 yang menyatakan sangat puas dengan jumlah 6 responden, puas 14 responden dan cukup puas 1 responden. Indeks kepuasan terhadap lingkungan perusahaan dan kesempatan untuk maju pada pernyataan 10 sampai 15 yang menyatakan sangat puas dengan jumlah 5 responden dan yang menyatakan puas 16 responden.

## **SIMPULAN**

Sistem Premi Panen PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus adalah sistem basis tugas. Sistem Basis Tugas (BT) ditentukan berdasarkan RKAP yang telah dibuat sehingga didapatkan basis tugas untuk pemanen per tahun panen. Karyawan yang berhak mendapatkan premi adalah Pemanen, Mandor Panen, Mandor I, Krani Transport (KCS), dan petugas timbangan brondol. Tarif premi panen (Rp/Kg TBS) : Penentuan tarif premi dilakukan secara bertingkat dengan mempertimbangkan basis tugas, konstanta, dan dengan presentase sesuai dengan topografi. Tarif premi prestasi di setiap afdeling PTPN II diberikan secara bertingkat yaitu :

Tarif 1 : 130% basis tugas mendapat perkalian Rp.45

Tarif 2 : 175% basis tugas mendapat perkalian Rp.50

Tarif 3 : >175% basis tugas mendapat perkalian Rp.55

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapat nilai indeks kepuasan karyawan terhadap premi yang diberikan perusahaan sebesar 52,38% sangat puas dan 47,62% puas. Menurut kriteria indeks kepuasan menurut Rangkuti, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa cukup puas terhadap premi yang diberikan perusahaan.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Andoko, A. Widodoro. (2013). Berkebun Kelapa Sawit Si Emas Cair PT. AgroMedia Pustaka .
- Ghani, A, Mohammad. Sikumbank, Risman F. (2003). Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Perspektif. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Lubis, A. U. (1992). Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di Indonesia. Pusat Penelitian Perkebunan Marihat-Bandar Kuala. Marihat Ulu. 435 hal.
- Maruli, P. (2017). Kupas Tuntas Agribisnis Kelapa Sawit. Penebar Swadaya. Jakarta
- Mathis, R.L, Jackson, J.H, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Rangkuti, Freddy. 2001. Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sandriani. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Sipayung, T. (2012). Ekonomi Agribisnis Minyak Sawit. Institut Pertanian Bogor Press Bogor
- Sulistyo, D.H. (2010). Budidaya Kelapa Sawit. Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Balai Pustaka. Jakarta.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Administrasi. Cetakan ke-18. Bandung : CV Alfabeta.
- Tambunan M Rudi, (2013). Pedoman penyusunan Standard operating prosedur, Edisi 2013, Penerbit Maiesta
- Tim Pengembangan Materi LPP. (2010). Buku Pintar Mandor (BPM) Seri Budidaya Tanaman Kelapa sawit. Lembaga Pendidikan Perkebunan Press. Yogyakarta.

