

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT

Chrystopel Gunawan Silaban¹, Tri Endar Suswatiningsih², Herry Wirianata²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan di Perkebunan Kelapa Sawit ini dilaksanakan di PT.BGB tepatnya di Kebun Sungai Saka Batu Estate, Kecamatan Kota Waringin Lama, Kabupaten Kota Waringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan karyawan panen terhadap kinerjanya. Metode dasar yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan jalan mengumpulkan data melalui wawancara dan dari data perusahaan, kemudian disusun, dijelaskan dan dianalisis. Metode pengambilan sampel dengan cara *simple random sampling* ini mengambil 40 sampel karyawan panen. Metode Analisis yang digunakan adalah uji Chi Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan di PT.BGB SSBE berpengaruh nyata terhadap kinerja dalam bentuk produktivitas panen.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Kinerja, Karyawan Panen

PENDAHULUAN

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* jacq) merupakan salah satu tanaman perkebunan di Indonesia yang memiliki masa depan yang cukup cerah. Kelapa sawit sangat penting artinya bagi Indonesia dalam kurun waktu 20 tahun terakhir ini sebagai komoditi andalan untuk ekspor maupun komoditi yang

diharapkan dapat meningkatkan pendapatan dan harkat petani perkebunan transmigran Indonesia (Lubis, 1992).

Indonesia merupakan produsen kelapa sawit terbesar kedua di dunia setelah Malaysia. Sebanyak 85% lebih pasar dunia kelapa sawit dikuasai oleh Indonesia dan Malaysia (Pahan, 2011).

Tabel 1. Keunggulan komparatif sumber daya alam negara produsen kelapa sawit

NO	Negara	Luas Tanaman (Ha)		Nilai		Total nilai	Rangking Produksi 2005
		Total Negara	Hutan	Geografis Iklim	Kesuburan tanah		
1	Brazil	845,65	477,70	80	99	378,34	11
2	Indonesia	181,16	88,50	100	100	88,50	2
3	Kolombia	103,87	60,73	92	90	50,28	5
4	India	297,32	67,70	55	80	29,79	-
5	Papua New Guinea	45,29	29,44	90	95	25,17	6
6	Malaysia	33,36	20,89	95	100	19,85	1
7	Ghana	25,77	21,78	100	88	19,17	13
8	Kamerun	46,54	21,25	90	80	15,30	11
9	RRC	929,16	197,29	15	50	14,80	-
10	Thailand	51,09	14,52	75	100	10,89	4
11	Ekuador	27,68	10,85	99	80	8,59	8
12	Nigeria	91,08	11,09	85	70	6,60	3
13	Pantai Gading	31,80	7,15	100	90	6,44	7
14	Kenya	56,97	3,52	100	45	1,58	-

Sumber : FAO Global Forest Resources Assessment, 2005; Pahan, 2011

Pembangunan agribisnis kelapa sawit merupakan industri yang diyakini dapat membantu pemerintah untuk mengentaskan kemiskinan di Indonesia. Hal ini disebabkan industri kelapa sawit merupakan sumber daya

alam yang dapat diperbaharui, berupa lahan yang subur, tenaga kerja yang produktif dan sinar matahari yang melimpah sepanjang tahun (Pahan, 2011).

Tabel 2. Perkembangan Luas Areal Kelapa Sawit di Indonesia

Tahun	Luas Areal (Ha)			Jumlah(Ha)
	PBS	PBN	P.Rakyat	
2004	2.220.338	605.865	2.458.520	5.284.723
2005	2.356.895	529.854	2.567.068	5.453.817
2006	2.549.572	687.428	3.357.914	6.594.914
2007	2.752.172	606.248	3.408.416	6.766.836
2008	2.881.898	602.963	3.878.986	7.363.847
2009	3.061.413	630.512	4.181.369	7.873.294
2010	3.387.257	678.378	4.366.617	8.385.394
2011	3.752.480	631.520	4.561.966	8.992.824
2012	4.137.620	683.227	4.751.868	9.572.715
2013	4.356.037	727.767	5.381.166	10.465.020
2014	4.551.854	748.272	5.656.105	10.956.231

Sumber : Data Sementara ; Ditjenbun Indonesia

Perkembangan perkebunan kelapa sawit dari tahun ke tahun juga semakin meningkat, hal ini dapat kita lihat dari keberadaan perkebunan kelapa sawit itu sendiri yang sekarang juga sudah menyebar hampir diseluruh provinsi yang ada di Indonesia. Kondisi ini tentu juga berdampak baik bagi proses penyerapan tenaga kerja di Indonesia, karena dengan dibukanya suatu lahan perkebunan kelapa sawit maka semakin banyak pula tenaga kerja yang terserap.

Dari luasan areal perkebunan kelapa sawit yang ada di seluruh di Indonesia, maka tidak dapat kita pungkiri bahwa tenaga kerja yang terserap di perusahaan perkebunan kelapa sawit merupakan tenaga kerja yang berasal dari tingkat pendidikan yang berbeda.

Maka disinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia, hal tersebut dapat mengatur bagaimana setiap individu yang berbeda watak, fisik, mental, keinginan dan kebutuhannya dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang dicita-citakan. Bahwa di antara yang terkait dalam suatu perusahaan, maka personil atau pegawai menjadi unsur yang teramat penting, personil mempunyai fungsi yang besar, dan itu merupakan fakta yang tak terelakkan. Tenaga

kerja atau karyawan adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi dapat bekerja baik, maka dapat dipastikan bahawa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan akan dapat dicapai.

Baiknya kinerja seorang karyawan dapat ditilik dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengalaman kerja, namun hal tersebut tidak menjamin kinerja yang lebih baik. Karena itu maka dibutuhkanlah karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih baik, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia perusahaan.

Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pemanenan tingkat pendidikan berguna untuk lebih mengerti tentang kondisi buah yang akan dipanen, melakukan

perhitungan buah matang melalui fraksi, dan lebih cepat mengerti arahan atasan.

Dari hal tersebut, maka dilakukan sebuah kegiatan analisa untuk mengetahui keadaan dalam suatu perusahaan yang telah ditentukan. Oleh sebab itu penelitian ini dapat dibuat dengan judul sebagai berikut : “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit”.

METODE PENELITIAN

Metode Dasar

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian analitis deskriptif dan model korelasi. Metode analitis deskriptif merupakan metode yang bertujuan mendeskripsikan atau memberikan gambaran pada suatu objek penelitian yang diteliti melalui sampel atau data yang telah terkumpul dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Soegiyono, 2009). Tujuannya untuk mengetahui adanya hubungan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Sedangkan model korelasi digunakan untuk menemukan apakah ada hubungan antar variabel yang dianalisis, yaitu variabel taraf pendidikan dan variabel kinerja karyawan.

Metode Penentuan Sampel

1. Lokasi

Penelitian dilakukan di PT. Bumitama Gunajaya Agro. Penentuan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja yaitu dengan pertimbangan lokasi dipilih terdapat keberagaman pendidikan.

2. Responden

Pemilihan responden dilakukan dengan *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah metode paling dekat dengan definisi probability sampling. Pengambilan sampel dari populasi secara acak berdasarkan frekuensi probabilitas semua anggota populasi.

Responden yang diambil sebagai sampel penelitian berjumlah 40 orang yaitu karyawan panen dengan status karyawan harian tetap

maupun karyawan harian lepas yang mewakili satu kebun Sungai Saka Batu Estate.

Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

1. Tingkat pendidikan tenaga kerja adalah tingkatan pendidikan yang berbeda-beda (Tidak Sekolah, SD, SMP) yang bekerja pada perusahaan perkebunan kelapa sawit.
2. Tenaga kerja adalah orang yang melakukan pekerjaan di perusahaan perkebunan kelapa sawit sebagai buruh panen (pemanen), baik itu buruh harian lepas maupun buruh harian tetap dan bekerja dibagian yang sama.
3. Kinerja pemanen adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.
4. Kualitas kerja pemanen menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian dalam memanen.
5. Kuantitas kerja pemanen adalah jumlah yang diperoleh oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu yang dinyatakan dalam ton per bulan.
6. Kinerja diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 5 indikator yang menjadi kriteria penilaian perusahaan yaitu : pelaksanaan tugas tepat waktu, pelaksanaan tugas tidak mengalami kesalahan, kepatuhan pada peraturan, kualitas hasil kerja dan kerjasama dalam tim kerja.

Jenis Data yang Diambil

1. Data primer, adalah data yang belum diolah, yang diperoleh secara langsung dari hasil kuesioner dan wawancara dengan responden.

2. Data sekunder adalah data yang sudah diolah, yang diambil dengan cara mencatat informasi dari instansi terkait seperti jumlah tenaga kerja dan luas daerah perkebunan tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan untuk pengumpulan data. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder yang bersumber dari tenaga kerja secara langsung dan data yang bersumber dari perusahaan yang bersangkutan dengan penelitian ini.

Untuk memperoleh data penelitian ini digunakan tiga jenis metode yaitu:

1. Teknik wawancara adalah bertanya langsung kepada tenaga kerja dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disediakan.
2. Teknik observasi adalah cara pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung tentang objek penelitian.
3. Teknik pencatatan adalah mencatat semua data sekunder yang diambil dengan cara mencatat informasi dari instansi terkait seperti jumlah tenaga kerja dan luas daerah perkebunan tersebut.

Metode Analisis Data

Data yang di peroleh dari kegiatan dilapangan oleh peneliti dianalisis menggunakan cara sebagai berikut ;

1. Skala *likert* yaitu suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala *Likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Pada penelitian ini disediakan 3 pilihan skala dengan format seperti: A, B, C. Berikut *format* skala likert yang digunakan untuk semua Indikator *Option A* pada kuisisioner diberi nilai 3, *option B* diberi nilai 2, *option C* diberi nilai 1

- Penetapan interval skala
= {(jumlah seluruh pertanyaan x nilai tertinggi) - (jumlah seluruh pertanyaan x nilai terendah)} : 3

2. Metode Uji *Chi-Square*

Uji chi square atau chi kuadrat X^2 adalah pengujian mengenai perbandingan antara frekuensi observasi yang benar-benar terjadi/actual dengan frekuensi harapan/ekspektasi. Pada penelitian ini, uji yang digunakan adalah dengan menggunakan uji *Chi-Square* digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan taraf pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan perkebunan kelapa sawit.

Rumus yang digunakan adalah :

$$X^2 = \sum \left[\frac{(f_o - f_h)^2}{f_h} \right]$$

Keterangan :

X^2 = Nilai chi kuadrat

f_e = Frekuensi harapan × Jumlah Kolom

f_o = Frekuensi yang diperoleh / diamati

Uji *Chi-Square* digunakan bila data penelitian berupa frekuensi-frekuensi dalam bentuk kategori baik nominal atau ordinal. Uji ini juga digunakan untuk menentukan signifikan dua variable atau lebih. Menguji ada tidaknya pengaruh antara variable pendidikan dan kinerja maka digunakan uji *Chi-Square*.

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN Deskripsi Perusahaan PT. Bumitama Gunajaya Agro

PT. Bumitama Gunajaya Abadi (PT. BGB) adalah anak perusahaan yang tergabung di Bumitama Gunajaya Agro Group (BGA) dimana Bumitama Gunajaya Agro (BGA) sendiri memiliki 12 anak perusahaan. PT. Bumitama Gunajaya Abadi merupakan salah satu perusahaan swasta yang ada di Indonesia yang bergerak di bidang manufaktur. PT. BGB yang berdiri pada tahun 2006 mencoba untuk menyelesaikan segala bentuk

administrasi sebagai salah satu upaya untuk mengikuti prosedur kegiatan usaha yang ditetapkan di Negara Indonesia yang mana keberadaan kantor pusat dari PT. BGB sendiri di Jakarta.

PT. BGB secara administrasi terletak di wilayah Kabupaten Kota Waringin Barat. Adapun desa sekitar perusahaan diantaranya adalah Desa Potensial dan Kota Waringin Barat. Sedangkan secara geografis terletak antara 1120 58' 51.89" – 1130 13' 4.22" Bujur Timur serta 10 38' 4.44" – 10 52' 15.33" Lintang Selatan. Adapun batas lokasi kajian PT. Bumitama Gunajaya Abadi adalah :

1. Sebelah Barat : PT. Harapan Hibrida
2. Sebelah Selatan : PT. Sukses Karya Mandiri
3. Sebelah Timur : Kota Waringin
4. Sebelah Utara : PT. USTP

PT. BGB telah mendapatkan perijinan - perijinan dalam melakukan kegiatan usaha perkebunan kelapa sawit dari awal berdiri sampai saat ini. Beberapa ijin legalitas yang di dapatkan oleh PT. BGB antara lain :

1. Surat Persetujuan Prinsip usaha perkebunan dari Menteri Pertanian No. HK350/E5. 609.95 tanggal 6 September 1995.
2. Ijin lokasi dari Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Kotawaringin Lama No. 926.460.42 tanggal 21 September 2006, perihal Ijin Lokasi Perkebunan Kelapa Sawit a/n PT. Bumitama Gunajaya Abadi di Kecamatan.
3. Surat Menteri Pertanian c.q Direktur Jenderal Perkebunan No. HK350/E5.164/03.96 tanggal 19

Maret 2006 tentang perubahan persetujuan prinsip usaha perkebunan kelapa sawit seluas 12.000 Ha di Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah.

4. Surat Keputusan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor :207/KPTS-II/1998 tanggal 27 Februari 1998 tentang Pelepasan sebagian Kawasan Hutan dari Kelompok Hutan S. Kalanaman, seluas 10.752,00 Ha untuk Usaha Budidaya Perkebunan Kelapa Sawit atas nama PT. Bumitama Gunajaya Abadi di Kabupaten Kotawaringin Barat Propinsi Kalimantan Tengah.
5. Surat Keputusan Menteri Negara Agraria / Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor : 9/HGU/BPN/99 tanggal 10 Februari 1999 tentang pemberian HGU seluas 14.425,43 Kota Waringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah.
6. Sertifikat Hak Guna Usaha No. 9 atas nama PT. Bumitama Gunajaya Abadi seluas 14.425,43 Ha, dengan Surat Ukur No. 02 Tanggal 23 Maret 2006, berlaku hingga Tahun 2034.

Perusahaan PT. BGB dibagi menjadi 9 estate dimana nama estate tersebut adalah estate Sepantaian Estate, Tonam Raya Estate, Sungai Terusan Estate, Sungai Langir Estate, Danau Sari Estate, Sungai Saka Batu Estate, Kota Waringin Estate, Benua Baru Estate dan Danau Merah Estate. Penelitian ini dilaksanakan di Sungai Saka Batu Estate Divisi IV.

Data Blok dan Produksi Divisi IV Sungai Saka Batu Estate

Tabel 3. Jumlah Pokok per Blok Tahun 2016

No	Blok	Tahun Tanam	Luas (Ha)	Jumlah Pokok(Pokok)
1	P 39 A	2005	12,71	1.729
2	P 39 B	2006	17,08	2.282
3	P 40 A	2006	41,46	5.628
4	P 42 A	2006	39,35	6.351
5	P 43 A	2006	39,91	5.427
6	Q 39 A	2006	37,59	5.112
7	Q 40 A	2006	34,58	4.720
8	P 38 A	2006	24,71	3.361
9	P 41 A	2006	38,21	5.196
10	P 44 A	2006	39,13	5.321
11	P 45 A	2006	39,66	5.091
12	P 46 A	2006	39,14	5.205
13	Q 38 A	2006	36,74	4.996
14	Q 41 A	2006	38,43	5.226
15	Q 42 A	2006	39,09	5.310
16	Q 43 A	2006	10,81	1.459
17	Q 44 A	2006	35,52	4.830
18	Q 45 A	2006	39,92	5.288
19	Q 46 A	2006	35,45	4.304
20	Q 43 B	2009	31,17	4.239
21	Q 46 B	2012	2,82	384
22	Q 40 B	2013	3,35	479
23	Q 43 B	2014	0,87	124

Sumber: Analisis Data Primer , 2016

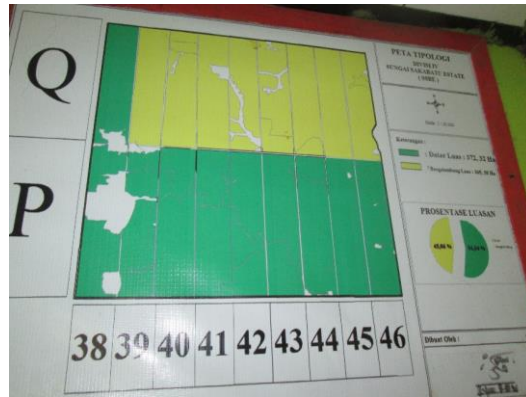
Tabel 4. Total Luasan dan Jumlah Pokok

Tahun Tanam	Total Luas (Ha)	Total Pokok(Pokok)	Persentase (%)
2005	12,71	1.729	1,90
2006	209,97	28.502	31,31
2007	416,81	55.587	61,06
2009	31,17	4.239	4,66
2012	2,82	384	0,42
2013	3,35	479	0,53
2014	0,87	124	0,14
Total	677,7	91.044	100

Sumber: Analisis Data Primer , 2016

Tabel 3 dan 4 menunjukkan bahwa divisi IV Sungai Saka Batu Estate, dengan luasan 677.7 ha, yang terbagi menjadi 23 blok. Dengan rata rata luas blok 30 ha. Tahun tanam 2005 seluas 12,71 ha dan jumlah pokok 1.729, 2006 seluas 209,97 dan jumlah pokok 28.502 ha, 2007 seluas 416,81 ha dan jumlah pokok 55.587, 2009 seluas 31,17 dengan

jumlah pokok 4239, 2012 seluas 2,82 ha dan jumlah pokok 384, 2013 seluas 3,35 ha dan jumlah pokok 479, 2014 seluas 0.87 ha dan jumlah pokok 124 dengan total 677,7 ha dan total jumlah pokok 91.044. Bibit yang digunakan berjumlah 4 jenis yaitu PNG, Socfindo, Marihat dan Lonsum.

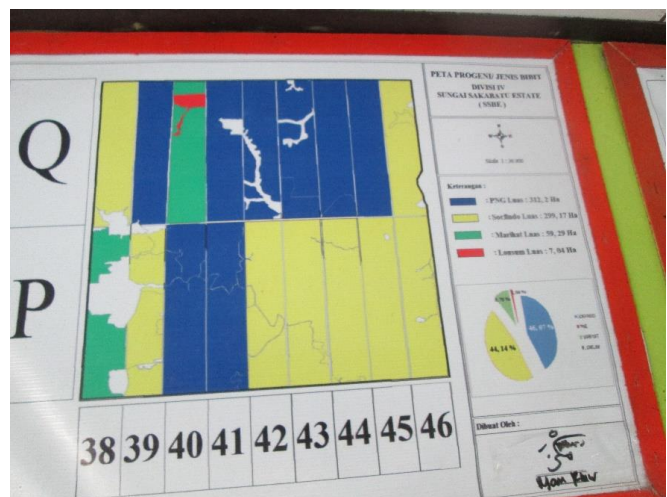
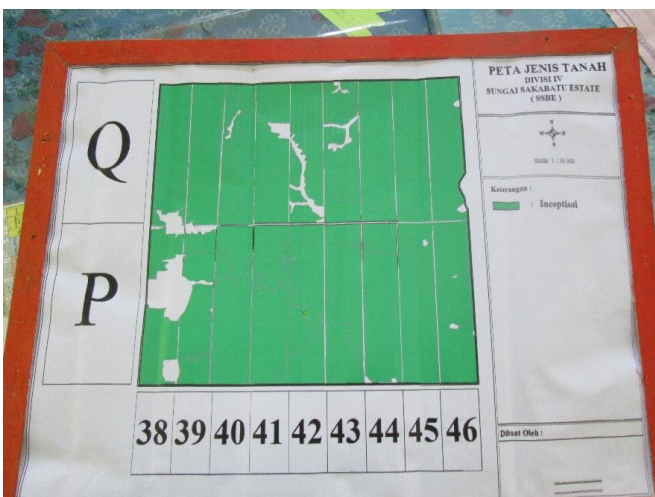


Gambar 1. Peta Tipologi SSBE div IV

Divisi IV SSBE memiliki 372,32 ha areal datar dan 305,38 ha areal bergelombang, dengan jumlah 15 blok areal datar dan 8 blok areal bergelombang.

Gambar 2. Peta Jenis Tanah SSBE Divisi IV

Divisi IV SSBE hanya memiliki satu jenis tanah yaitu inceptisol. Inceptisol adalah tanah yang belum matang (*immature*) yang perkembangan profil yang lebih lemah dibanding dengan tanah matang dan masih banyak menyerupai sifat bahan induknya.



Gambar 3. Peta Jenis Bibit Divisi IV SSBE

Dari gambar 3 disimpulkan SSBE divisi IV memakai 4 jenis bibit yaitu PNG dengan luas 312,2 ha, Socfindo dengan luas

299,17 ha, Marihat dengan luas 59,29 ha, Lonsum dengan luas 7,04 ha.

Tabel 5. Data Produksi Bulanan Divisi IV SSBE 2016

Data Produksi Bulanan			
BULAN	JANJANG	Kg	Ton
Januari	62.451	839.910	840
Februari	108.065	1.437.360	1.437
Maret	74.126	977.090	977
April	72.815	916.770	917
Mei	60.872	799.860	800
Total	378.329	4.970.990	4.971
Rata-Rata / Bulan	75.666	358.145	994

Sumber : Analisis Data Primer, 2016

Dari tabel 5, dapat disimpulkan dari 23 Blok dengan luasan 677,7 ha memiliki rata

rata produksi 75.666 janjang atau 994.2 ton per bulan.

Tabel 6. Data Curah Hujan Divisi IV SSBE 2016

Bulan	Pagi			Sore			Harian		
	HH	CH	CH/HH	HH	CH	CH/HH	HH	CH	CH/HH
Januari	9	192,8	21,4	11	147,35	13,3	11	340,15	30,9
Februari	10	133,94	13,3	6	53,09	8,8	10	187,03	18,7
Maret	8	84,52	10,5	10	161,73	16,1	10	246,24	24,6
April	1	7,81	7,8	10	181,27	18,1	10	189,08	18,9
Mei	5	59,2	11,8	13	268,46	20,6	13	327,65	25,2
Total	33	478,27	64,8	50	811,9	76,9	54	1290,15	118,3
Rata-rata	6.6	95,654	12,9	10	162,38	15,3	10,8	258,1	23,66

Sumber: Analisis Data Primer ,2016

Tabel 6 adalah data curah hujan 5 bulan terakhir setelah penelitian. Curah hujan yang dibutuhkan oleh kelapa sawit agar tumbuh optimal berkisar 2.000-2.500 mm/tahun. Total curah hujan dari tabel 7 adalah 2.580,17 mm/5 bulan dan tidak ada bulan tanpa hari hujan, bisa dikatakan curah hujan sudah baik.

Visi dan Misi PT. Bumitama Gunajaya Abadi

1. *Visi* PT . BGB adalah sebagi berikut :
 “Menjadi Produsen CPO Terkemuka Melalui Perbaikan yang Berkeanjutan dengan berfokus pada Produktivitas, Efisiensi Biaya & Pertumbuhan Bisnis. “
2. *Misi* PT . BGB adalah sebagi berikut:
 “Meningkatkan nilai pemegang saham, Meningkatkan manfaat dan kualitas hidup karyawan, Meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat local dan lingkungan “

Visi Dan Misi yang dimiliki oleh PT. BGB ini terus menerus menjadi pegangan bagi para pelaku usaha yang terdapat dalam perusahaan tersebut dari

yang memiliki wewenang tinggi yaitu Direksi dan segenap jajarannya, Manager, Karyawan hingga Pekerja yang memiliki tugas masing–masing.

Budaya yang selalu diterapkan dalam segala aktivitasnya di setiap pekerjaan yang dilakukan oleh segenap para pekerja yang berada di perusahaan PT. BGB adalah sebagai berikut :

a. Disiplin

Segala bentuk Aktivitas dan kegiatan yang dilakukan oleh para pekerja yang terdapat dalam PT. BGB harus di laksanakan dengan penuh disiplin demi terwujudnya keteraturan dan keseimbangan yang dapat berdampak pada kualitas Manajemen Perusahaan PT. BGB.

b. Jujur

Kejujuran dalam bekerja merupakan satu nilai yang sangat mahal bahkan tidak dapat di ukur dengan materi semata, maka dari itu jujur yang di jadikan sebagai budaya dalam bekerja merupakan suatu nilai kredibilitas masing–

masing individu yang di tekankan dan harus di terapkan dengan baik PT . BGB.

c. **Kekeluargaan**

Segala bentuk aktivitas atau kegiatan yang terjadi dalam perusahaan ini tidak menyebabkan rasa kekeluargaan dari masing-masing pekerja tidak hilang begitu saja bahkan terjalin dengan cukup baik, karena kekeluargaan merupakan satu faktor pendukung yang menyebabkan perusahaan ini dapat berjalan dengan baik di karenakan bentuk-bentuk komunikasi yang ada sudah tercipta dengan sedemikian rupa dikarenakan rasa kekeluargaan dan mengayomi satu sama lain. Apabila Hal ini kurang tercipta dengan baik maka sudah di pastikan dengan bentuk komunikasi dan keordinasi baik sesama pekerja ataupun dengan atasan sangatlah baik dan ini akan berdampak dengan perkembangan perusahaan khususnya dari segi internal perusahaan itu sendiri.

Struktur Organisasi PT. Bumitama Gunajaya Abadi

Di kebun PT. BGB, penentuan kebijaksanaan yang menyangkut perusahaan secara umum dilakukan oleh Manager Kebun, untuk penentuan kebijaksanaan kebun dilakukan oleh Kepala Kebun, untuk penentuan kebijaksanaan estate dilakukan oleh masing-masing Asisten divisi yang di pimpinnya, dan untuk pengawasan lahan serta karyawan dilakukan oleh mandor 1 dan masing-masing mandor sesuai dengan tugasnya.

Pembagian tugas di PT. BGB berdasarkan jabatan masing-masing sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawabnya. Berikut tugas masing-masing jabatan :

1. **Manager kebun**

Manager kebun merupakan pimpinan 1 estate yang ada di PT. BGB yang berfungsi untuk memimpin dan melaksanakan tugas-

tugas di perusahaan khususnya di kebun, serta bertanggung jawab terhadap semua kegiatan pekerjaan dan semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan perusahaan yang dipimpinya. Manager kebun menentukan kebijakan dalam hal penggunaan biaya dan anggaran perusahaan, dan bertanggung jawab kepada asisten kepala serta asisten divisi untuk mengelola kebun dan divisi, serta ketenaga kerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. **KTU (Kepala Tata Usaha)**

KTU bertugas membantu manager kebun di bagian administrasi dan memimpin kantor induk, mengelola penerimaan dan penggunaan dana/uang kerja serta melaksanakan kegiatan-kegiatan ketatausahaan.

3. **Asisten Divisi**

Asisten divisi merupakan pimpinan divisi yang bekerja dibawah pengawasan manager kebun, memiliki tugas untuk bertanggung jawab dan sebagai pelaksana kegiatan sesuai dengan budget terhadap divisi yang di pimpinnya, baik teknis maupun administrasi.

4. **Krani**

Krani bertugas membantu asisten divisi di bagian administrasi, merekap semua laporan dari buku kerja mandor, dan mengelola administrasi divisi serta melaksanakan kegiatan-kegiatan yang ada di kantor divisi.

5. **Mandor**

Mandor terdiri dari mandor 1, mandor panen, mandor rawat, dan mandor pupuk. Adapun tugas-tugas mandor sebagai berikut :

a. **Mandor 1**

Mandor 1 membawahi beberapa mandor dan kepala pekerja yang bertugas membantu asisten afdeling dalam hal supervisi dan pengorganisasian

pekerjaan dengan cara melatih, menilai, mengoreksi pekerjaan para mandor dan bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Mandor panen

Mandor panen biasanya diangkat dari karyawan yang kinerjanya baik. Tugas mandor panen yaitu membagi ancah panen, mengawasi kerja karyawan panen, mengoreksi hasil kerja, mengevaluasi hasil kerja, mengabsensi kehadiran pekerja, dan membuat buku kerja mandor yang berisikan laporan pekerjaan karyawan panen.

c. Mandor rawat

Mandor panen biasanya diangkat dari karyawan yang kinerjanya baik. Tugas mandor rawat yaitu membagi ancah karyawan rawat, mengawasi kerja karyawan rawat, mengoreksi hasil kerja, mengevaluasi hasil kerja, mengabsensi kehadiran pekerja, dan membuat buku kerja mandor yang berisikan laporan pekerjaan karyawan rawat.

d. Mandor pupuk

Mandor pupuk biasanya diangkat dari karyawan yang kinerjanya baik. Tugas mandor pupuk yaitu membagi tugas kepada karyawan pupuk, mengawasi kerja karyawan pupuk, mengoreksi hasil kerja, mengevaluasi hasil kerja,

mengabsensi kehadiran pekerja, dan membuat buku kerja mandor yang berisikan laporan pekerjaan karyawan pupuk.

6. Karyawan Panen

Karyawan panen adalah pekerja yang bertugas mengambil atau memaneh buah TBS kelapa sawit dalam kriteria matang. Biasanya karyawan panen sudah dijadikan karyawan harian tetap, dimana karyawan harian tetap akan mendapatkan tunjangan seperti beras.

7. Karyawan Rawat

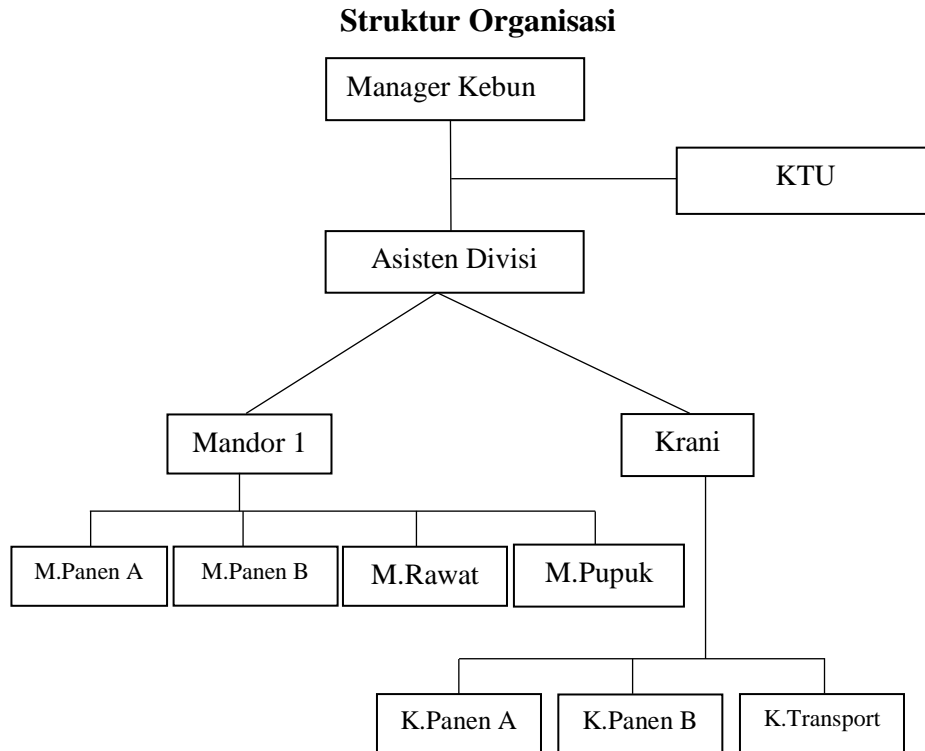
Karyawan rawat adalah pekerja yang bertugas merawat kebun divisi supaya dapat menghasilkan produksi yang maksimal dan memudahkan pekerja lainnya untuk bekerja. Biasanya karyawan rawat belum menjadi karyawan harian tetap atau masih berstatus karyawan harian lepas.

8. Karyawan Pupuk

Karyawan pupuk adalah pekerja yang bertugas melakukan pemupukan pada divisi agar menunjang produksi kelapa sawit.

9. Karyawan Muat

Karyawan muat adalah pekerja yang bertugas memasukkan buah TBS ke dalam truk pengangkut TBS yang nantinya akan di antarkan ke pabrik kelapa sawit.



Gambar 4. Struktur Organisasi PT. BGB

Keadaan SDM (sumber daya manusia)

1. Penerimaan Pekerja

Penerimaan tenaga kerja di PT. BGB terdiri dari penerimaan karyawan staf, dan karyawan non staf. Dalam penerimaan kerja perusahaan akan memberikan kesempatan yang sama dengan calon pekerja sesuai dengan persyaratan yang ada di perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku.

e. Penerimaan karyawan staff

Penerimaan karyawan staf di PT. BGB dilakukan dengan cara memberi kesempatan kepada calon pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penerimaan karyawan staf ini berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan yang dilakukan oleh *Human Resource Development (HRD)*.

f. Penerimaan karyawan non staf

Penerimaan karyawan non staf di PT. BGB dilakukan oleh karyawan staf (asisten) yang

disetujui oleh manager perusahaan. Penerimaan karyawan non staf dilakukan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di PT. BGB.

Karyawan melakukan penerimaan pekerja dan tidak menerima pekerja baru dengan syarat-syarat yang lebih rendah dari ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun ketentuan dalam penerimaan pekerja di PT. BGB sebagai berikut :

- Perusahaan akan memeberikan kesempatan yang sama kepada calon pekerja sesuai dengan persyaratan yang ada di perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku
- Pekerja baru diterima bekerja setelah melalui masa percobaan selama 3 bulan yang dinyatakan secara tertulis dan diberitahukan kepada pekerja.

- Memiliki usia minimum 18 tahun dan maksimal 45 tahun.
- Lulus tes seleksi dan persyaratan administrasi.
- Sehat jasmani dan rohani.

2. Ketenagakerjaan Perusahaan

Tenaga kerja di PT. BGB mayoritas berasal dari beberapa daerah yaitu Jawa, Sumatera, Kalimantan. Seluruh anggota tenaga kerja di PT. BGB dibedakan menjadi :

a. Karyawan staff

Karyawan staf adalah karyawan yang bersifat tetap dan mempunyai kekuasaan mengatur bawahannya dimana mereka adalah yang bertanggung jawab atas usaha-usaha perkebunan. Karyawan staf terdiri dari manager kebun, kepala kebun, kepala tehnik, KTU, asisten afdeling, dan asisten tehnik.

b. Karyawan Bulanan Tetap (KBT)

Karyawan Bulanan Tetap adalah karyawan tetap yang mempunyai kekuasaan untuk mengatur bawahannya. Karyawan KBT merupakan tenaga kerja yang sudah berstatus tetap, dengan balas jasa yang mereka terima berupa gaji tiap bulan. Karyawan KBT terdiri dari mandor-mandor dan karyawan kantor.

c. Karyawan Harian Tetap (KHT)

Karyawan Harian Tetap merupakan tenaga kerja yang berstatus karyawan tetap dan balas jasa yang diterimanya adalah berupa upah yang dibayar menurut Upah Minimum Regional (UMR). Karyawan KHT terdiri dari tenaga kerja panen, pengangkutan TBS, dll.

d. Karyawan Harian Lepas (KHL)

Karyawan Harian Lepas merupakan karyawan harian yang bersifat tidak tetap/ lepas dan jasanya dibayar sesuai dengan UMR yang telah ditentukan.

Karyawan harian lepas dapat diberhentikan oleh perusahaan apabila tenaganya sudah tidak diperlukan lagi, dan dapat diangkat menjadi KHT apabila kinerja karyawan tersebut dinilai baik oleh manager kebun, dalam perjanjian kerja karyawan harian lepas tidak ada ikatan resmi.

3. Fasilitas Karyawan

PT. BGB memiliki fasilitas yang diberikan kepada semua karyawan yang ada di kebun. Adapun fasilitas tersebut yaitu :

a. Karyawan staff

Karyawan staff diberikan fasilitas oleh PT. BGB : perumahan staf, pembantu rumah tangga, beras, dan kendaraan operasional kerja.

b. Karyawan Bulanan Tetap

Karyawan Bulanan Tetap diberikan fasilitas oleh PT. BGB berupa : perumahan/tempat tinggal, peralatan kerja, dan beras.

c. Karyawan Harian Tetap

Karyawan Harian Tetap diberikan fasilitas oleh PT. BGB berupa : perumahan/tempat tinggal, peralatan kerja, dan beras.

4. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah lamanya tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan bekerja. PT. BGB memiliki jumlah hari kerja sebanyak 6 hari dan 1 hari libur dalam satu minggunya, dengan jumlah jam kerja 7 jam kerja dalam 1 hari, kecuali hari jum'at dengan hanya 5 jam kerja. Waktu kerja efektif yang ditentukan PT. BGB untuk tenaga kerja dilapangan yang telah ditetapkan yaitu : jam 06.30-09.30 aktivitas kerja, jam 09.30-10.00 istirahat, dan jam 10.00-14.00 kerja.

Hari libur yang ditetapkan PT. BGB yaitu libur pada umumnya (hari minggu) dan hari-hari libur resmi yang sudah ditetapkan pemerintah.

Panen

Panen adalah pemotongan tandan buah dari pohon sampai dengan pengangkutan ke pabrik yang meliputi kegiatan pemotongan tandan buah matang, pengutipan brondolan, pemotongan pelepah, pengangkutan hasil ke TPH, dan pengangkutan hasil ke pabrik (PKS). Panen merupakan salah satu kegiatan penting dalam pengelolaan tanaman kelapa sawit menghasilkan. Selain bahan tanam (bibit) dan pemeliharaan tanaman, panen juga merupakan faktor penting dalam pencapaian produktivitas.

1. Prosedur kerja Panen

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu hal yang harus dan pasti dimiliki oleh setiap perusahaan, hal ini bertujuan sebagai acuan dan pedoman kerja baik dari tingkat pekerja sampai pada tingkatan manajemen tertinggi. Hal ini pulalah yang membuat Kebun PT.BGB membuat standar operasional prosedur pekerjaan panen. Tujuan dari pekerjaan panen adalah memanen semua buah pada tingkat kematangan yang Optimum yaitu pada saat tandan buah segar (TBS) mengandung minyak dan kernel yang tinggi. Peralatan yang digunakan dalam melakukan pekerjaan panen adalah:

- a. Dodos dan Egrek untuk Potong buah.
- b. Angkong
- c. Gancu
- d. Kampak
- e. Karung alas brondolan
- f. Batu asah

Standar Operasional pekerjaan panen yang terdapat di PT. BGB Kebun Sungai Saka Batu adalah sebagai berikut:

- a. Mempersiapkan peralatan kerja yang lengkap
- b. Mengikuti antrian apel pagi bersama Mandor dan Asisten pukul 05.00 WIB
- c. Mengambil karung alas untuk berondolan yang tersedia di Locker Goni.

- d. Berangkat serta membawa peralatan panen ke ancak masing – masing setelah apel pagi.
- e. Sistem potong Buah sampai pasar tengah, kemudian mengeluarkan TBS ke TPH. Setelah selesai kemudian maju ke sisi sebelahnya sehingga ancaknya maju kedepan.
- f. Melakukan *prunning progresif* dan mempertahankan jumlah pelepah sebanyak 48 – 56 pelepah (songgo 3) untuk tanaman umur < 7 tahun, 40-48 pelepah (songgo 2) untuk Tanaman umur 7 – 12 tahun dan 40 pelepah (songgo 1) untuk tanaman > 12 tahun.
- g. Pelepah yang diturunkan dan disusun diantara pokok dengan sistem "U" shape.
- h. Standart brodolan di PT.BGB Kebun SSBE adalah 5 berondolan di piringan.
- i. Ancak panen di PT.BGB menggunakan ancak giring tetap.
- j. Apabila pemanen sudah sampai pasar tengah, pemanen mengumpulkan dan mengangkut TBS ke TPH
- k. Memotong gagang panjang dengan menggunakan Kampak bentuk huruf V atau mepet ke buah.
- l. TBS yang di panen di beri nomor dan di susun di TPH dengan baris lima-lima.
- m. Brondolan yang keluar dari TPH wajib diberi alas goni.
- n. Menyerahkan notes atau buku pemanen ke Mandor panen.
- o. Kerani menghitung buah yang telah dipanen oleh pemanen.

2. Basis Panen

Basis panen adalah jumlah tonase yang ditetapkan untuk menghitung prestasi kerja karyawan panen. PT.BGB menggunakan basis tonase, yang diberlakukan sebesar 1,5 ton per hari ,dan 0,75 ton pada hari Jumat.

Tabel 7. Komposisi BJR dan Basis Berdasarkan Blok

No	Blok	BJR	BASIS (TON)	BASIS (JANJANG)
1	P 39 A	13,59	1,5	110
2	P 39 B	15,41	1,5	97
3	P 40 A	13,36	1,5	112
4	P 42 A	13,72	1,5	109
5	P 43 A	12,67	1,5	118
6	Q 39 A	15,42	1,5	97
7	Q 40 A	16,52	1,5	91
8	P 38 A	14,19	1,5	106
9	P 41 A	14,15	1,5	106
10	P 44 A	11,93	1,5	126
11	P 45 A	15,28	1,5	98
12	P 46 A	13,26	1,5	113
13	Q 38 A	13,49	1,5	111
14	Q 41 A	13,21	1,5	114
15	Q 42 A	12,23	1,5	123
16	Q 43 A	13,32	1,5	113
17	Q 44 A	12,61	1,5	119
18	Q 45 A	12,51	1,5	120
19	Q 46 A	11,73	1,5	128
20	Q 43 B	14,07	1,5	107
21	Q 46 B	6,24	1,5	240
22	Q 40 B	18,89	1,5	79

Sumber Analisis Data Primer 2016

3. Premi Panen

Premi panen adalah upah yang diberikan bila prestasi kerja karyawan tercapai dan melebihi dari basis. Premi yang diberikan yaitu ;

- a. Jika basis 1,5 ton tercapai maka akan diberi premi Rp. 5000.
- b. Premi lebih basis 50/kg.
- c. Berondolan tidak dihitung premi.

4. Pelanggaran Panen

Peraturan pada saat pemanenan sangat penting, agar pemanen tidak melakukan kesalahan yang membuat perusahaan rugi. Pelanggaran pelanggaran yang dikenakan denda yaitu ;

- a. Memanen buah mentah dikenakan denda Rp.50.000.
- b. Meninggalkan buah matang dikenakan denda Rp.50.000.
- c. Pelepah di pokok *over pruning/under pruning* dikenakan denda Rp. 1.500.

d. Pelepah tidak disusun U shape dikenakan denda Rp.1.000.

e. Berondolan tinggal dikenakan denda Rp.100/Butir.

f. Tidak memakai APD dikenakan denda Rp.25.000.

g. Buah tidak distempel dikenakan sanksi buah tidak dihitung.

h. Buah tidak disusun 5 dikenakan sanksi buah tidak dihitung.

i. Tangkai tidak di potong *v cut/mepet* dikenakan sanksi buah tidak dihitung.

5. Rotasi Panen

Rotasi adalah waktu yg di perlukan antara panen terahir dengan panen berikutnya pada tempat yg sama. Perkebunan kelapa sawit pada umumnya menggunakan rotasi panen 7 hari artinya satu areal harus dimasuki oleh pemanen tiap 7 hari.

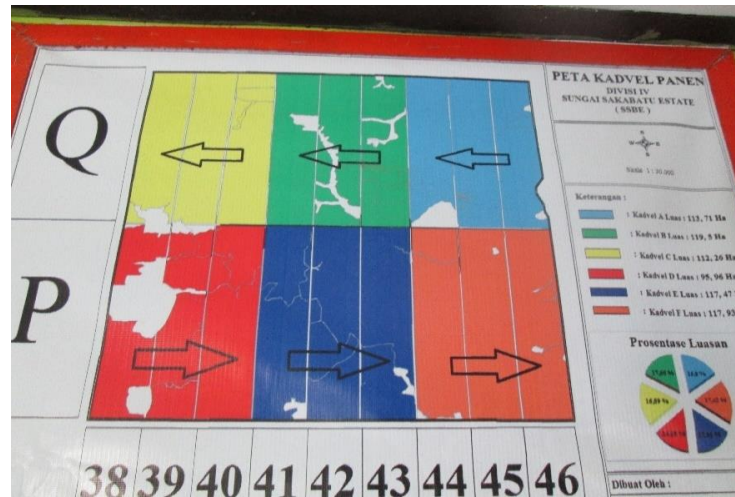
Rotasi panen di anggap baik bila buah tidak terlalu matang, yaitu dengan menggunakan sistem 5/7 artinya dalam satu minggu terdapat 5 hari 2 hari untuk sisa pemeliharaan alat panen dan masing-masing ancak panen diulang 7 hari berikutnya

Rotasi panen di afdelling/kebun diatur dan disesuaikan dengan hari kerja pabrik yakni sebagai berikut :

6/7 : 6 hari memanen dengan rotasi 7 hari (Senin – Sabtu) (biasanya hanya pada waktu musim panen puncak)

5/7 : 5 hari memanen dengan rotasi 7 hari (Senin – Jumat)

6. Kadvel Panen SSBE divisi IV



Gambar 4. Kadvel Panen

Kadvel panen adalah luas areal panen harian. Gambar di atas menjelaskan Kadvel A (Biru Muda) panen dengan luasan 113,71 Ha, Kadvel B (Hijau) panen dengan luasan 119,5 Ha, Kadvel C (Kuning) panen dengan luasan 112,26 Ha, Kadvel D (Merah) panen dengan luasan 95,96 Ha, Kadvel E (Biru Tua) panen dengan luasan 117,47 Ha, Kadvel F (Oranye) panen dengan luasan 117,93 Ha, dengan 6 hari kerja dan total luasan 677,7 Ha.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan yang sudah ditempuh dan nilai hasil kuisioner. Identitas karyawan mencakup jenis usia dan tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh responden.

Tabel 8. Distribusi Usia Karyawan Panen

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-31	25	62,5
32-42	11	27,5
43-54	4	10,0
Total	40	100%

Sumber : Analisis Data Primer (2016)

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa mayoritas usia karyawan panen di PT.BGB Kebun Sungai Saka Batu divisi IV berkisar antara 20-31 tahun sebanyak 25 orang, 32-42 tahun sebanyak 11 orang, dan 43-54 tahun sebanyak 4 orang. Usia

merupakan faktor internal yang dapat menentukan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan panen karena berpengaruh terhadap pola pikir, dan kemampuan fisik. Usia sangat mempengaruhi kuantitas serta kualitas kerja karyawan, jika perusahaan mempekerjakan

karyawan yang sudah berusia lanjut maka sangat besar kemungkinan kualitas kerja akan menurun dan timbulnya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan panen sangat

rentan karena semakin tua usia kemampuan fisik untuk bekerja sudah berkurang dan mudah cepat lelah dalam melakukan pekerjaan panen.

Tabel 9. Distribusi Karyawan Menurut Gaji Bulan Mei

Gaji	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
> Rp.2,500,000	24	60
Rp.2,000,000 - 2,500,000	16	40
Total	40	100

Sumber : Analisis Data Primer 2016

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personel atau biaya gaji. Berdasarkan tabel 9, bahwa gaji karyawan panen pada Bulan Mei dapat dikatakan baik karena tidak ada karyawan bergaji lebih kecil

dari Rp.2.000.000, 16 responden memiliki gaji di antara Rp.2.000.000 – Rp.2.500.000 dan 24 responden memiliki gaji di atas Rp.2.500.000.

Di PT. BGB karyawan panen berstatus KHL dan KHT mendapatkan Rp. 92.000 setiap mengikuti kegiatan kerja. KHT tetap mendapat gaji bila tidak masuk dengan memiliki izin atau surat sakit sedangkan KHL tidak mendapatkan gaji bila tidak mengikuti kegiatan kerja

Tabel 10. Distribusi Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Tidak Sekolah	13	32,5
SD	16	40,0
SMP	11	27,5
Total	40	100

Sumber : Analisis data primer, 2016

Berdasarkan Tabel 10, dapat diketahui bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini adalah SD yang berjumlah 16 responden dengan presentase 40%, dan paling banyak kedua dengan tingkat pendidikan tidak sekolah dengan jumlah 13 responden dengan presentase 32,5%. Sedangkan sisanya dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 11 responden dengan presentase 27,5%.

Menurut (Notoatmodjo, 2003) menyatakan bahwa pendidikan adalah segala

upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dapat mempengaruhi cara berpikir dalam menghadapi pekerjaan, menerima latihan kerja dan juga cara menghindari kecelakaan kerja.

Tabel 11. Distribusi Karyawan Panen Menurut Produktivitas Pada Bulan Mei 2016

Produktivitas (Tonase)	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
< 16 Ton	14	35
> 16 Ton	26	65
Total	40	100

Sumber : Analisis Data Primer 2016

Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui bahwa produktivitas responden pada bulan Mei cenderung cukup baik dilihat dari 26 responden (65%) mendapatkan 16 Ton buah Kelapa Sawit dan 14 responden (35%) mendapatkan lebih kecil dari 16 Ton. Basis per hari di Kebun Sungai Saka Batu adalah 1,5 ton, pada bulan Mei terdapat 24 Hari Kerja dan 5 hari Jumat maka dapat diasumsikan untuk mencapai produktivitas yang baik maka pemanen harus memiliki *output* panen TBS 33 Ton di bulan Mei.

Banyak yang mempengaruhi jumlah buah karyawan panen, salah satu yang sangat mempengaruhi adalah jumlah buah yang ada di lahan, jika kelapa sawit kurang produktif maka *output* yang dihasilkan pemanen akan menjadi lebih sedikit.

Data Penilaian Responden

Penilaian responden dilakukan dengan cara pemberian skor 3 poin pada pilihan A, 2 poin pada pilihan B dan 1 poin pada pilihan C. Dari cara skoring tersebut maka didapat data sebagai berikut ;

Tabel 12. Skor Karyawan Panen Berdasarkan Indikator Pelaksanaan Tugas Tepat Waktu

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	40	100
Cukup Baik	-	-
Kurang Baik	-	-
Total	40	100

Sumber : Analisis data primer, 2016

Pelaksanaan tugas tepat waktu yang dimaksud adalah melaksanakan tugas berdasarkan peraturan perusahaan yaitu karyawan mengikuti dan tidak terlambat apel pagi, mengerjakan pemanenan tanpa menunda nunda, memanen sampai ancak selesai,

bekerja sampai waktu kerja selesai. Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa skor karyawan berdasarkan indikator pelaksanaan tugas tepat waktu adalah 100% Baik.

Tabel 13. Skor Karyawan Berdasarkan Indikator Pelaksanaan Tugas Tidak Mengalami Kesalahan

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
BAIK	39	97,5
CUKUP BAIK	1	2,5
KURANG BAIK	-	-
Total	40	100

Sumber : Analisis data primer, 2016

Pelaksanaan tugas tidak mengalami kesalahan yang dimaksud adalah melaksanakan tugas berdasarkan SOP panen. Berdasarkan Tabel 13, dapat diketahui bahwa

skor karyawan berdasarkan indikator pelaksanaan tugas tidak mengalami kesalahan adalah 97,5% Baik dan 2,5 Cukup Baik.

Tabel 14. Skor Karyawan Berdasarkan Indikator Kepatuhan Pada Peraturan

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
BAIK	39	97,5
CUKUP BAIK	1	2,5
KURANG BAIK	-	-
Total	40	100

Sumber : Analisis data primer, 2016

Kepatuhan pada peraturan yang dimaksud adalah karyawan mengetahui peraturan - peraturan perusahaan dan mengikuti peraturan yang dibuat perusahaan di lapangan maupun di perumahan karyawan, contoh peraturan perusahaan di lapangan adalah memakai alat pengaman saat bekerja

dan di perumahan adalah tidak memelihara hewan ternak, dan tidak menggunakan narkoba dan minuman keras. Berdasarkan Tabel 14, dapat diketahui bahwa skor karyawan berdasarkan indikator kepatuhan pada peraturan adalah 100% baik.

Tabel 15. Skor Karyawan Berdasarkan Indikator Kualitas Hasil Kerja

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
BAIK	40	100
CUKUP BAIK	-	-
KURANG BAIK	-	-
Total	40	100

Sumber : Analisis data primer, 2016

Kualitas hasil kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang dikerjakan pemanen tidak berantakan, selalu menyelesaikan ancak dan mencapai basis panen. Berdasarkan Tabel 15, dapat diketahui bahwa skor karyawan berdasarkan indikator kualitas hasil kerja

adalah 100% baik. Adanya selisih data antara produktivitas dan kualitas kemungkinan terjadi karena data produktivitas yang diambil adalah data bulan Mei 2016, dimana pada bulan Mei kemungkinan kelapa sawit di SSBE belum mencapai produksi puncak

Tabel 16. Skor Karyawan Berdasarkan Indikator Kerjasama dalam Tim Kerja

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
BAIK	40	100
CUKUP BAIK	-	-
KURANG BAIK	-	-
Total	40	100

Sumber : Analisis data primer, 2016

Kerjasama yang dimaksud adalah ada kerjasama antar pemanen dengan pemanen lain dalam bentuk kelompok kerja panen (KKP) dimana setiap KKP terdiri dari 2-4 orang, yang diwajibkan saling membantu dalam memanen, dan mampu berkoordinasi

dengan mandor dan asisten dalam melakukan pekerjaan panen. Berdasarkan Tabel 16, dapat diketahui bahwa skor karyawan berdasarkan indikator kerjasama dalam tim kerja dalam penelitian ini adalah 100% baik.

Tabel 17. Total Skor dan Penetapan Interval Skala Responden

Total Skor	Penilaian	Frekuensi	Presentase
57-72	Baik	40	100
40-56	Cukup Baik	-	-
24-39	Kurang Baik	-	-

Sumber : Analisis Data Primer 2016

Total skor di dapat dari jumlah skor per indikator, berikut cara penetapan interval skala ;

Penetapan interval skala

$$= \{(\text{jumlah seluruh pertanyaan} \times \text{nilai tertinggi}) - (\text{jumlah seluruh pertanyaan} \times \text{nilai terendah})\} : 3$$

$$= \{(24 \times 3) - (24 \times 1)\} / 3$$

$$= \{72 - 24\} / 3$$

$$= 48 / 3$$

$$= 16$$

Penarikan kesimpulan

- ◆ Skor Kinerja Baik 57-72
- ◆ Skor Kinerja Cukup Baik 40-72
- ◆ Skor Kinerja Kurang Baik 24-39

Dari Tabel 17, didapat jumlah responden dengan nilai baik adalah 40 orang dengan presentase 100%, hal ini kemungkinan disebabkan karena karyawan panen sudah mengikuti manajemen panen.

Tabel 18. Produktivitas Karyawan Panen Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Bulan Mei

Pendidikan	Tidak Sekolah		SD		SMP	
	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
>16 Ton	5	12.5	11	27.5	10	25
<16 Ton	8	20	5	12.5	1	2.5
Total	13	32.5	16	40	11	27.5

Sumber : Analisis Data Primer 2016

Semakin tinggi produktivitas yang dimiliki karyawan panen, maka semakin baik kinerja yang dimilikinya. Dari tabel 18, karyawan yang tidak bersekolah mendapatkan produktivitas kurang baik berjumlah 8 orang dengan presentase 20% dan yang mendapatkan produktivitas cukup baik berjumlah 5 orang dengan presentase 12,5%, kemudian karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SD mendapatkan produktivitas

kurang baik berjumlah 5 orang dengan presentase 12,5% dan yang mendapatkan produktivitas cukup baik berjumlah 11 orang dengan presentase 27,5%, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMP mendapatkan produktivitas kurang baik berjumlah 1 orang dengan presentase 2,5% dan yang mendapatkan produktivitas cukup baik berjumlah 10 orang dengan presentase 25%.

Tabel 19. Distribusi Gaji Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Bulan Mei 2016

Pendidikan	Tidak Sekolah		SD		SMP	
	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
>Rp.2,500,000	5	12.5	12	30	7	17.5
Rp.2.000.000- Rp.2.500.000	8	20	4	10	4	10
Total	13	32.5	16	40	11	27.5

Sumber : Analisis Data Primer 2016

Dari Tabel 19, dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak bersekolah mendapatkan gaji Rp.2,000,000 – Rp.2,500,000 berjumlah 8 orang dengan presentase 20% dan yang mendapatkan gaji lebih besar dari Rp.2,500,000 berjumlah 5 orang dengan

presentase 12,5%, kemudian karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SD mendapatkan gaji Rp.2,000,000 – Rp.2,500,000 berjumlah 4 orang dengan presentase 10% dan yang mendapatkan gaji lebih besar dari Rp.2,500,000 berjumlah 12 orang dengan

presentase 30%, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMP mendapatkan gaji Rp.2,000,000 – Rp.2,500,000 berjumlah 4 orang dengan

presentase 10% dan yang mendapatkan gaji lebih besar dari Rp.2,500,000 berjumlah 7 orang dengan presentase 17,5%.

Tabel 20. Kinerja Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan dari Hasil Kuesioner

Kinerja \ Pendidikan	Tidak Sekolah		SD		SMP	
	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Baik	13	32.5	16	40	11	27.5
Cukup Baik	-	-	-	-	-	-
Kurang Baik	-	-	-	-	-	-
Total	13	32.5	16	40	11	27.5

Sumber : Analisis Data Primer 2016

Dari Tabel 20, dapat dilihat bahwa tidak ada karyawan yang memiliki kinerja cukup baik maupun kurang baik. Karyawan yang tidak bersekolah memiliki kinerja yang baik berjumlah 13 orang dengan presentase 32,5%, kemudian karyawan yang berpendidikan SD memiliki kinerja baik berjumlah 16 orang dengan presentase 40%, sedangkan Karyawan yang berpendidikan SMP memiliki kinerja baik berjumlah 11 orang dengan presentase 27,5%.

Kendala yang dihadapi Karyawan

Kendala pada saat pemanenan adalah ancah tidak bersih, alat tidak memadai, kurangnya titi panen, transportasi.

Pemberian motivasi dari atasan diberikan setiap hari dan dilakukan simulasi panen 1 kali dalam 1 minggu.

Penilaian tentang fasilitas, mayoritas responden menjawab bahwa fasilitas yang ada di PT.BGB sudah lengkap, beberapa responden juga menjawab merasa kurang lengkap karena kurang baiknya fasilitas untuk kesehatan karyawan.

Saran yang diberikan pemanen untuk perusahaan agar kinerja semakin baik

cenderung ke masalah basis yang diturunkan, gaji agar dinaikkan, dan melengkapi fasilitas kesehatan dan perawatan ancah dan titi panen.

Keadaan lingkungan sosial ditempat kerja responden mayoritas menjawab baik dan mendukung kinerja mereka, sebab tidak ada kerusuhan antar sesama karyawan di rumah masing masing karyawan. Karyawan hanya mengeluhkan tentang pembuangan sampah yang tidak diatur oleh pihak atasan (manajemen).

Pengaruh Tingkat Pendidikan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit

Hasil analisis penilaian pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan perkebunan Kelapa Sawit yang terjadi di bagian panen di PT.BGB Kebun Sungai Saka Batu adalah sebagai berikut:

Dari hasil semua pertanyaan kuesioner karyawan panen cenderung memberi jawaban baik dan alasan yang baik pula. Dapat dikatakan karyawan panen sudah mengerti perkerjaan yang mereka lakukan mulai dari apel pagi sampai dengan menyelesaikan pekerjaan mereka.

Tabel 22. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Berdasarkan Output Panen Bulan Mei 2016

Pendidikan	Output Panen		Total
	>16 Ton	< 16 Ton	
Tidak Sekolah	5	8	13
SD	11	5	16
SMP	10	1	11
Total	26	14	40
Hasil Analisis : X ² Hitung = 7,3094 C = 0,393		X ² Tabel = 5,99 P = 55,58%	

Sumber : Analisis Data Primer, 2016

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pendidikan berpengaruh nyata terhadap output buah dari karyawan panen sebesar 55,58%. Dari besarnya pengaruh nyata pendidikan dapat dikatakan bahwa karyawan dengan tingkat

pendidikan SMP memiliki output paling tinggi, dilanjutkan dengan karyawan dengan pendidikan SD. Karyawan yang tidak sekolah cenderung memiliki output rendah.

Tabel 23. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Gaji Pada Bulan Mei 2016

Pendidikan	Gaji		Total
	>Rp 2,500,000	< Rp.2,500,000	
Tidak sekolah	5	8	13
SD	12	4	16
SMP	7	4	11
Total	24	16	40
Hasil Analisis : X^2 Hitung = 3,0537		X^2 Tabel = 5,99	
C = 0,2323		P = 32,96%	

Sumber : Analisis Data Primer, 2016

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Pendidikan tidak berpengaruh nyata terhadap gaji dari karyawan panen sebesar 32,96%. Tidak berpengaruh nyata pendidikan pada gaji diduga bahwa karyawan tidak sekolah, SD, SMP lupa total gaji pada bulan Mei, sehingga hasil dari analisis antara skor kuesioner, tabel 22, dan tabel 23 tidak berkaitan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ;

1. Pendidikan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen dalam bentuk jumlah gaji.
2. Pendidikan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen dalam bentuk tonase buah Kelapa Sawit. Responden SMP memiliki hasil output yang paling banyak, dilanjutkan oleh responden dengan tingkat pendidikan SD dan Tidak bersekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Chandra, Willy. 2013. *Pengaruh Media Tanam dan Frekuensi Penyiraman Terhadap Pertumbuhan Bibit kelapa Sawit di Pre Nursery*. Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.
- Dharma, Surya. 2005, *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Idris, H.Z.1992. *Pengantar Pendidikan*. Gramedia Widiasarana. Jakarta.
- Lubis, U Adlin. 1992. *Pengolahan Kelapa Sawit*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Pahan, Iyung. 2011. *Manajemen Agribisnis dari Hulu Hingga Hilir*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- RI. *Undang Undang Negara Indonesia*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Risza, S. 1994. *Kelapa Sawit. Kanisus*. Yogyakarta.

- Setiawan, Satrio Adi dan Woyanti, Neni.* 2010. Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kota Magelang. *Undergraduate Thesis.* Universitas Diponegoro.
- Setyamidjaja, D., 1991. *Budidaya Tanaman Kelapa Sawit dan Pengolahannya.* PT. Perkebunan VI. Medan.
- Soekidjo Notoatmojo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan.* Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutomo, 1999. *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Terdidik di Kabupaten Klaten Tahun 1996.* *Undergraduate Thesis.*