

EVALUASI KINERJA KARYAWAN PANEN DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI PT. KARYA TANAH SUBUR DESA PADANG SIKABU, KECAMATAN KAWAI XVI KABUPATEN ACEH BARAT, PROVINSI NANGGROE ACEH DARUSALAM

Djefriyo Endrifelani¹, Istiti Purwandari², Hangger Gahara Mawandha²

¹ Mahasiswa Fakultas Pertanian STIPER

² Dosen Fakultas Pertanian STIPER

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem panen dan organisasi panen kelapa sawit, mengetahui kinerja tenaga kerja panen kelapa sawit dan dapat melakukan evaluasi kinerja karyawan panen kelapa sawit. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September sampai dengan Oktober 2016 dengan memilih objek penelitian di Afdeling OF 1 PT. Karya Tanah Subur Aceh Barat. Penelitian ini menggunakan metode sampel area *Purposive Sampling* yaitu memilih afdeling secara kompleks dan relevan memenuhi rencana penelitian serta metode yang di gunakan untuk menentukan sampel tenaga kerja panen adalah metode sensus yaitu mensensus 40 orang pemanen yang status SKU yang terbagi dalam 4 kemandoran. Penelitian ini di analisis dengan menggunakan metode deskriptif yang memusatkan pada keadaan nyata yang terjadi pada saat penelitian berlangsung dengan menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa sistem kerja panen yang di lakukan di PT. Karya Tanah Subur dengan menggunakan dua ancak, yaitu ancak giring dan ancak giring tetap, karyawan panen di PT.KTS memiliki kinerja yang sudah baik, hasil evaluasi kinerja karyawan panen perkebunan kelapa sawit termasuk dalam golongan karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus dalam bekerja dan menyelesaikan target yang sudah diberikan perusahaan.

Kata kunci: kinerja karyawan, kelapa sawit, evaluasi

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan industri menyebabkan kebutuhan akan minyak nabati melonjak melampaui pasokan,. Situasi ini mendorong timbulnya minat dan perhatian tentang cara-cara produksi maupun pengolahan kelapa sawit. Dengan kata lain, dalam periode tersebut mulai diambil langkah-langkah yang lebih nyata kearah pembudidayaan kelapa sawit (Mangoensoekarjo, 2005).

Indonesia adalah salah satu produsen dan eksportir utama minyak kelapa sawit di dunia bersama Malaysia. Produk utama kelapa sawit adalah Crude Palm Oil (CPO). Indonesia merupakan negara penghasil CPO terbesar di dunia; dengan produk tahun 2005 sebesar 14,6 juta ton dan tahun 2006 sebesar 16,0 juta ton, dengan luas lahan kelapa sawit 5,5juta ha pada tahun 2005 dan 6,1 juta ha pada tahun 2006. Ekspor CPO tahun 2005 sebesar 4, 57 juta ton (31,08 % dari total produksi) dan tahun 2006 sebesar 4,84 juta

ton atau 30,25 % dari total produksi. Sisanya sebesar 69, 75 % atau 11,16 juta ton diolah di dalam negeri untuk kebutuhan konsumsi dalam negeri sebanyak 4,00 juta ton dan ekspor sebesar 7,16 juta ton dalam produk olahan CPO. Pada akhir tahun 2006, pemanfaatan CPO oleh industri dalam negeri digunakan sebagai bahan baku turunan CPO, yaitu industri pangan (antara lain: minyak goreng, margarine, shortein, cocoa butter substitutes, vegetable ghee) dan non pangan antara lain: oleokimia dan biodiesel.

Kegiatan transportasi adalah bagaimana mengangkut bibit secepatnya ke lahan yang telah di siapkan untuk di tanam. Program pengangkutan bibit diatur berdasarkan luas lahan yang ingin di tanami yang telah dipersiapkan jauh-jauh hari sehingga selanjutnya jumlah kebutuhan kendaraan dan tenaga tukang muat yang harus disediakan oleh Afdeling dapat diatur. Sistem jaringan jalan di perkebunan merupakan salah satu faktor penting untuk mengumpulkan dan

mengangkut bibit ke lahan yang telah disediakan.

Banyak pekerjaan di suatu areal atau blok tidak dapat dilaksanakan dengan lancar karena prasarana jalan atau jembatan tidak memadai, sehingga kegiatan operasional jadi terhambat. Sarana jalan harus dapat dilewati oleh kendaraan angkut bibit dalam segala cuaca. Oleh karena itu, pada musim kering jalan harus dirawat dengan baik. Pengangkutan bibit dari kebun pembibitan ke lahan harus dilakukan secepat mungkin. Bibit kelapa sawit yang di persiapkan hari ini harus segera di angkut ke lahan yang telah di siapkan agar tidak adanya bibit yang rusak selama di perjalanan ke lahan.

Salah satu cara pengangkutan bibit kelapa sawit dapat dilakukan dengan menggunakan Dump Truk, diharapkan dapat untuk menghemat biaya angkut karena peralatan tersebut efisien dalam kegiatan pengangkutan bibit kelapa sawit. Dump truk sekarang telah banyak mengalami modifikasi, dalam hal pengangkutan bibit yang diharapkan oleh asisten lahan dan pihak pengangkutan bibit adalah kontinuitas datangnya bibit di lahan hingga lahan tidak mengalami kekurangan bibit yang untuk ditanam (Pahan. 2008)

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode diskriptif analisis. Diskriptif analisis yaitu suatu penelitian yang memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada dimasa sekarang, dimana data dikumpulkan, disusun, dijelaskan kemudian dianalisa (Surachmand, 1985).

Metode Pengambilan Sampel

1. Sampel Area

Dalam penentuan sampel area dengan cara *purpoive sampling* yaitu memilih afdeling yang secara kompleks dan relevan memenuhi rancangan penelitian dimana harus memenuhi variabel yang akan diteliti (pengalaman

kerja, status pernikahan, asal daerah, topografi dan jenis pekerjaan)

2. Sampel Tenaga Kerja

Metode yang digunakan untuk menentukan sampel tenaga kerja panen dalam penelitian ini adalah metode proposif sampling. Metode ini dilakukan dengan cara mensensus atau hanya mengambil pekerja yang hanya melakukan satu pekerjaan (pekerja panen kelapa sawit). Kemudian melakukan wawancara dan mencatat hasil kuisioner dari seluruh pemanen yang ada.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, diantaranya :

1. Observasi, diharapkan akan diperoleh data dan informasi langsung dengan melakukan pengamatan secara langsung kepada obyek yang akan diteliti.
2. Wawancara, dilakukang langsung baik kepada perusahaan dan responden untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini.
3. Kuisioner yaitu dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan alat bantu form yang telah terspesifikasi agar lebih mudah dianalisis.
4. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, memperjelas, menelaah dan mengutip pendapat dari berbagai sumber buku, diktat, makalah dalam rangka memperoleh landasan teori dan data penunjang yang berkaitan dengan materi penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Data primer diperoleh wawancara dengan responden dengan berdasarkan kuisioner yang telah disiapkan dan pengamatan langsung dilapangan. Kuisioner berisi pertanyaan mengenai karakteristik umum dan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Selain kuisioner juga diperoleh data dari perusahaan mengenai

sejarah awal berdirinya perusahaan, jumlah karyawan dan struktur organisasi. Sedangkan data skunder diperoleh dari data yang dimiliki perusahaan, Depatemen Pertanian (Deptan), internet, serta literatur dari perusahaan dan instansi terkait.

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pengalaman kerja, status pernikahan, asal daerah, topografi dan jenis pekerjaan terhadap produktifitas kinerja kerja panen kelapa sawit.

Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang diduga berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan panen adalah pengalaman kerja, status pernikahan, asal daerah, topografi dan jenis pekerjaan.

1. Kinerja karyawan panen adalah prestasi karyawan panen yang diukur berdasarkan capaian basis dan premi yang di tetapkan perusahaan (Rp/bln)
2. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. (%)
3. Evaluasi kinerja karyawan panen adalah mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan setandar atau kreteria yang diterapkan perusahaan, apakah karyawan dapat mencapai standar yang di terapkan perusahaan (%).
4. Pengalaman kerja merupakan masa/lamanya seseorang pemanen bekerja di perusahaan perkebunan tersebut (bln)
5. Status pernikahan adalah status pemanen yang sudah menikah dan yang belum menikah dan menikah. Klasifikasi ini bersifat kualitatif yang kemudian dilakukan pengkategorian sehingga di dapat data kuantitatif.
6. Asal daerah adalah dari daerah mana tenaga kerja panen berasal, dimna

pemanen berasal dari daerah luar perusahaan dan pemanen berasal dari daerah sekitar perusahaan. Klasifikasi ini bersifat kualitatif yang kemudian di lakukan pengkategorian sehingga di dapat data kuantitatif.

7. Topografi adalah kondisi/keadaan lahan perkebunan kelapa sawit, terdapat 2 golongan yaitu topografi datar dan rolling di mna pemanen di topografi datar dan pemanen di topografi rolling. Klasifikasi ini bersifat kualitatif yang kemudian dilalukan pengkategorian sehingga didapat data kuantitatif.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan kali ini yaitu metode analisis deskriptif. Penelitian deskriptif digunakan untuk mengumpulkan, merangkum serta mengimpertasikan data-data yang diperoleh, yang selanjutnya diolah kembali sehingga dengan demikian dapat menghasilkan gambaran yang jelas, terarah dan menyeluruh dari masalah yang menjadi obyek penelitian.

Analisis data adalah memperkirakan atau dengan menentukan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu (beberapa) kejadian terhadap suatu (beberapa) kejadian lainnya, serta memperkirakan/meramalkan kejadian lainnya. Kejadian dapat dinyatakan sebagai perubahan nilai variabel. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang diperoleh baik menurut hasil kuesioner dan bantuan wawancara. Untuk menganalisis penelitian ini, maka digunakan dengan langkah-langkah sebagai berikut.

1. Pengumpulan informasi melalui kuesioner dan menelaah dokumen.
2. Langkah reduksi yang bertujuan untuk memilih informasi mana yang sesuai dan tidak sesuai dengan masalah penelitian
3. Memberikan penafsiran atas penyajian data yang diperoleh
4. Evaluasi kinerja karyawan diukur dengan capaian basis dan premi yang diperoleh karyawan dalam satuan Rp/bln

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Profil Perusahaan

PT. Astra Agro Lestari adalah produsen minyak kelapa sawit terkemuka di Indonesia, sebagai salah satu perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia yang sudah beroperasi sejak 35 tahun lalu, PT Astra Agro Lestari Tbk (persero) dapat di pandang sebagai *role model* dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit. Selain itu melalui model kemitraan dengan masyarakat baik plasma maupun IGA (*Icome Generating Activities*), Perseroan telah mewujudkan visinya untuk menjadi perusahaan panutan dan berkontribusi untuk membangun dan kesejahteraan bangsa.

Sejak tahun 1997, Perseroan telah menjadi perusahaan terbuka dan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia. Saat ini, kepemilikan saham publik telah mencapai 20,3% dari total 1,57 miliar saham yang beredar. Sejak penawaran saham perdana (IPO/Initial Public Offering), harga saham Perseroan terus mencatat kenaikan dari Rp 1.550 per lembar saham menjadi Rp 15.850 per lembar saham pada penutupan perdagangan di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada akhir Desember 2015.

Selain memperkuat posisinya di sektor hulu dengan mengelola 297.862 hektar yang terdiri dari perkebunan inti dan plasma, Perseroan juga memperkuat pengelolaan usaha di sektor hilir sawit. Pabrik pengolahan minyak sawit (refinery) PT Tanjung Sarana Lestari di Kabupaten Mamuju Utara, Sulawesi Barat dan penyertaan saham

sebesar 50% pada PT Kreasijaya Adhikarya di Dumai, Provinsi Riau, semakin memperkuat daya saing Perseroan dalam mata rantai usaha sektor kelapa sawit.

Di tengah tantangan usaha yang semakin kompetitif, Perseroan berkomitmen untuk mengelola perusahaan secara inovatif, efisien dan produktif. Untuk mencapai pertumbuhan usaha yang berkelanjutan, Perseroan juga memastikan bahwa kehadirannya memberikan manfaat terbaik bagi seluruh pemangku kepentingan.

Visi dan Misi

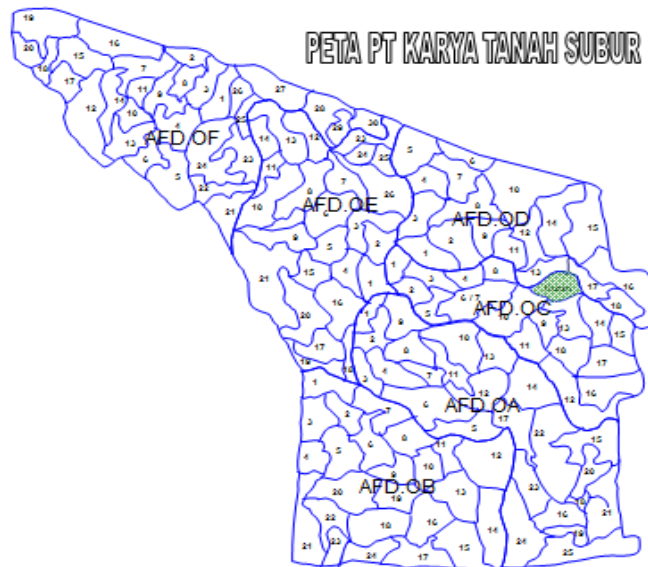
1. Visi : Menjadi perusahaan agrobisnis yang paling produktif dan paling inovatif di dunia.
2. Misi : Menjadi panutan dan berkontribusi untuk pembangunan serta kesejahteraan bangsa.

Lokasi Tempat Penelitian

PT. Karya Tanah Subus sebagai salah satu anak dari PT. Astra Agro Lestari Tbk yang bergerak di bidang Agribisnis .

1. Keadaan Geografis dan Tanaman

PT. KTS memiliki kebun seluas ± 50100 Ha dan di bagi menjadi 7 afdeling yaitu afdeling Alfa, Brafo, Charli, Delta, Echo, Fanta 1 dan Fanta 2. Dimana pada fdeling Alfa, Echo dan Fanta memiliki tahun tanam 2009 dan masih ada beberapa blok yang sudah TM tua, pada afdeling brafo seluruhnya merupakan TM tua dan pada afdeling Charli dan delta sebagian tanaman masih TBM dengan tahun tanam 2013-2014 dan sebagian blok sudah TM tua.



Gambar .2. Peta Situasi PT. Karya Tanah Subur

2. Keadaan Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang penting dalam suatu perusahaan, tidak terkecuali dalam perusahaan perkebunan. Tenaga kerja perusahaan perkebunan dapat dikelompokkan dalam 2 kategori besar yakni, Kepala Kebun, Kepala Tatasaha, dan beberapa orang kepala afdeling, biasanya jumlahnya disesuaikan dengan banyaknya afdeling yang ada dalam suatu kebun. Sedangkan karyawan non staf adalah pekerja langsung dan pekerja tidak langsung. Pekerja tidak langsung terdiri dari mandor dan krani sedangkan pekerja langsung adalah pekerja yang langsung menjalankan tugas fisik di lapangan, perawatan dan pemanen.

Berdasarkan status ketenagakerjaan di PT. KTS terdiri dari 3 kategori yaitu karyawan staff, karyawan tetap (karyawan bulanan dan SKU) dan karyawan harian (BHL). Hingga September 2013 tenaga kerja di PT. KTS berjumlah 680 orang yang terdiri dari 25 karyawan staff, karyawan tetap 455 orang, dan karyawan harian 200 orang.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. KTS dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini.

a. Administratur

Adalah pimpinan yang koordinasi seluruh kendali kegiatan di kebun. Bertanggung jawab terhadap semua kegiatan pekerjaan dan semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan di kebun atau unit yang dipimpinnya baik administrasi maupun pabrik. Administratur menentukan kebijakan dalam penggunaan dana, biaya dan anggaran kebun.

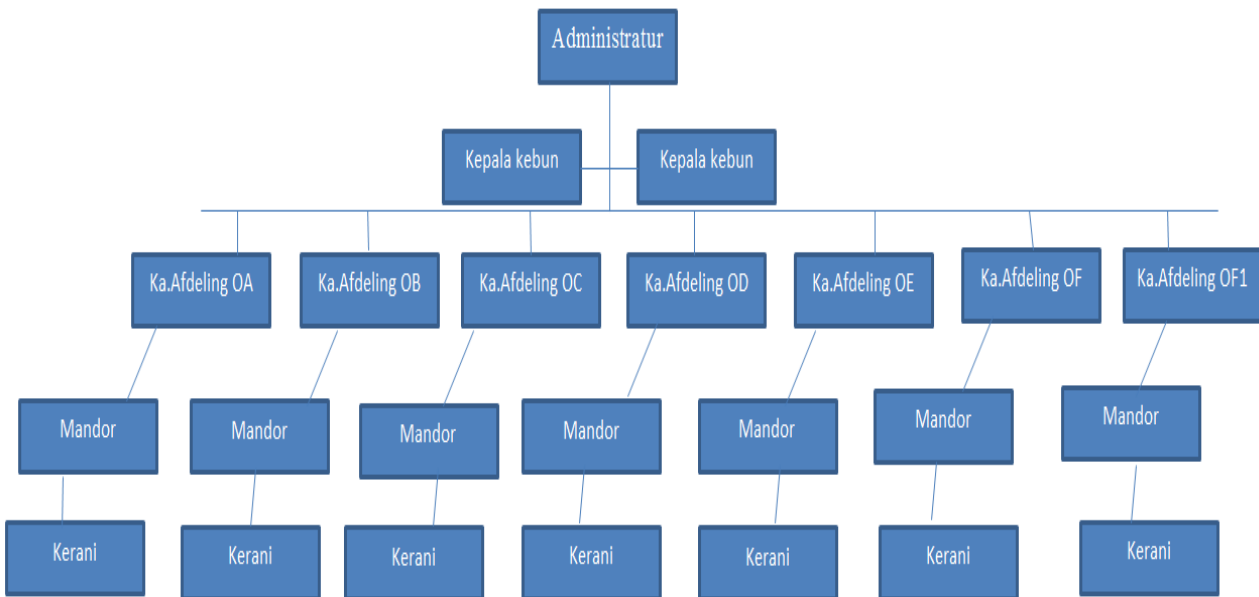
b. Kepala Kebun

Membantu tugas administratur dan bertanggung jawab terhadap rayon yang dipimpinnya. Satu rayon membawahi beberapa divisi kebun. Kepala kebun bersama asisten divisi di rayonnya memeriksa pekerjaan dan kegiatan yang berjalan di divisi tersebut. Pemeriksaan mencakup hasil kerja seperti kualitas kerja dan prestasi kerja (HK/ha) serta penggunaan bahan per ha (seperti herbisida). Tugas kepala kebun adalah memeriksa apakah semua kegiatan tersebut berjalan sesuai dengan budget kebun dan mendiskusikan masalah yang dihadapi di lapangan dan di divisi untuk mencari jalan keluarnya.

- c. Asisten/Kepala Afdeling
Asisten bertanggung jawab dan sebagai pelaksana kegiatan sesuai dengan budget terhadap divisi yang dipimpinnya, baik secara teknis maupun administrasi, misalnya membuat program kerja divisi melalui Rencana Kerja Bulanan (RKB) dan Rencana Kerja Harian (RKH), menginstruksikan pekerjaan kepada mandor melalui lingkaran pagi, memeriksa hasil kerja, kualitas kerja, dan penggunaan bahan.
- d. Mandor
Pekerjaan utama mengawasi dan bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan di lapangan di bawah pengawasannya. Mandor terdiri dari: Mandor 1, membantu asisten dalam hal

supervisi dan pengorganisasian pekerjaan rutin, mandor panen bertanggung jawab dalam supervisi terhadap pelaksanaan panen dan kutip brondolan pada blok yang telah ditetapkan, mandor perawatan bertanggung jawab dalam supervisi kegiatan-kegiatan diluar produksi seperti semprot piringan, widing manual, pruning, pemupukan dan lain-lain.

- e. Krani
Krani bertanggung jawab atas semua kegiatan administrasi divisi seperti mengisi daftar upah, absensi, daftar libur, laporan perincian pekerjaan harian (LPPH) dan lain-lain yang berhubungan dengan teknis administrasi laporan pekerjaan di divisi.



Gambar .3. Struktur Organisasi PT. Karya Tanah Subur

HASIL PENGAMATAN DAN PEMBAHASAN

Tenaga Kerja Perkebunan

1. Sistem Perekrutan Tenaga Kerja

Tenaga kerja panen merupakan ujung tombak suatu perusahaan perkebunan karena dengan tenaga kerja panen lah suatu perusahaan perkebunan mampu memproduksi minyak kelapa sawit.

Dalam kegiatan pemanenan, seseorang kepala afdeling harus dapat menentukan berapa jumlah tenaga pemanen yang dibutuhkan sehingga budget yang harus dikeluarkan bisa tercapai sesuai rencana dan tidak lebih besar. Cara memperhitungkan kebutuhan tenaga pemanen sebagai berikut

- a. Berdasarkan Luasan
Rumus yang digunakan adalah:
$$\frac{\text{Jumlah pemanen}}{\frac{\text{luas lahan}}{\text{kemampuan pemanen}}} = \text{Jumlah hari dalam 1 rotasi}$$

Contoh:

Luas Area kebun Afdeling OF1, PT. KTS adalah 626,11 ha, dengan asumsi bahwa kemampuan pemanen adalah 2 ha.

Maka kebutuhan pemanennya

$$= 626,11/2/6$$

$$= 52 \text{ pemanen}$$

- b. Berdasarkan output pemanen dan potensi produksi

Rumus yang digunakan adalah:

$$\frac{\text{Jumlah pemanen}}{\frac{\text{potensi produksi}}{\text{jumlah minggu per bulan}}} = \text{Jumlah hari dalam 1 rotasi} / \text{kemampuan pemanen}$$

Contoh:

Potensi buah Afdeling OF1, PT .KTS adalah 1500 ton/bulan. Dengan asumsi bahwa rata-rata kemampuan pemanen adalah 1200 kg/hari

Maka kebutuhan pemanennya

$$= 1500/4/6/1,2$$

$$= 52 \text{ pemanen}$$

Banyak perusahaan perkebunan yang melakukan sistem perekrutan tenaga kerja panen dengan banyak cara mulai diambil dari penduduk lokal maupun dari penduduk luar daerah. Terkait hal tersebut maka pihak manajemen PT. Karya Tanah Subur dalam menerima karyawan panen dilakukan dengan cara:

- a) Penerimaan karyawan BHL

Penerimaan karyawan BHL bisa dilakukan oleh pengguna langsung (Ka. Afdeling) sesuai dengan kebutuhan untuk pekerjaan yang ditanggung jawabkannya. Missal : Ka. Afdeling bulan ini kekurangan 10 tenaga panen, maka Ka. Afdelinr bisa langsung mencari kekurangan tenaga BHL tersebut ke desa terdekat (sumber tenaga

kerja lainnya). Adapun syarat-syarat karyawan BHL.

- 1) Berbadan sehat dan tidak cacat fisik atau mental
 - 2) Mampu mengerjakan pekerjaan yang ditentukan.
- b) Penerima karyawan SKU lokal
Karyawan lokal adalah karyawan yang direkrut dari daerah sekitar perkebunan. Penerima karyawan SKU lokal merupakan wewenang dari administrasi atas usulan atau rekomendasi dari user (Ka afdeling). Adapun syarat-syarat karyawan SKU:
- 1) Berbadan sehat dan tidak cacat fisik atau mental (dengan rekomendasi dokter)
 - 2) Umur 18-35 tahun
 - 3) Memiliki KTP (status kependudukan yang jelas)
 - 4) Adanya surat keterangan sehat dari dokter/rumah sakit.
Sebelum diangkat menjadi SKU, karyawan harus pernah menjadi BHL/melewati masa percobaan 3 bulan.
- c) Penerima karyawan SKU-AKAD
Karyawan AKAD (antar kerja antar daerah) adalah karyawan yang direkrut dari luar daerah (luar ppropinsi) biasanya dari pulau jawa untuk menjadi karyawan tetap selama masa kontrak yang ditetapkan. Dalam hal ini perusahaan bertanggung jawab membayar uang transport waktu datang maupun waktu kembali pada akhir kontrak. Masa kontrak untuk karyawan AKAD antara 2 sampai 5 tahun.

2. Pelatihan Tenaga Kerja Pemanen

Pelatih kerja merupakan aspek yang sangat penting yang harus ada disetiap perusahaan perkebunan. Pelatih kerja ini sangat penting bagi tenaga kerja panen dengan adanya pelatihan ini maka diharapkan para pemanen dapat memanen buah dengan benar sehingga didapatkan output buah yang berkuantitas dan berkualitas tinggi.

Pada dasarnya di PT. Karya Tanah Subur karyawan akan mendapatkan pelatihan panen ketika ia masih berstatus BHL, akan tetapi mereka tidak menyadari bahwa itu merupakan sebuah pelatihan kerja. Mereka menganggap bahwa status BHL, tersebut adalah awal mereka diangkat untuk menjadi karyawan SKU 3 bulan yang akan datang.

3. Sistem Upah, Gaji, dan Jaminan Pemanen

Banyak perusahaan perkebunan di Indonesia yang menerapkan sistem upah dan gaji yang berbeda-beda, diantaranya perusahaan tersebut sistem upah dan gajinya ada yang dibayarkan setiap bulan

sekali dan ada perusahaan yang membayar sebulan 2 kali.

PT. Karya Tanah Subur menggunakan sistem upah dan gaji dengan cara membayarkan sebulan sekali yaitu pada akhir atau awal bulan setelah dilakukan tutup buku.

a. Nilai upah

Nilai upah ditetapkan berdasarkan peraturan ketenagakerjaan berupa ketentuan UMR (Rp.87.000/hari). UMR adalah upah minimum yang ditetapkan untuk daerah atau wilayah tertentu yang telah ditetapkan oleh disnaker.

b. Nilai natural

Upah natural adalah upah yang diberikan tidak dalam bentuk uang tetapi dalam bentuk benda atau barang, dalam hal ini adalah beras, jumlah (nilai catu) yang diterima pekerja tergantung dari jumlah anggota keluarga, dimana jumlah anak yang berhak memperoleh catu beras adalah 3 orang yakni sebagai berikut:

Tabel .1. Upah Natural Pemanen

Bahan	Pekerja Pria / wanita	Istri / suami Tidak bekerja	Tiap anak (max 3 orang)
Beras	15kg	9kg	7.5kg

Sumber : Analisis Data Primer. 2016

Selain mendapatkan jaminan natural tersebut karyawan panen juga akan mendapatkan jamsostek, jaminan kesehatan, dana pensiun, perumahan di kebun, transportasi anak sekolah, perobatan kecelakaan kerja.

c. Jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK)

Jamsostek pada hakekatnya merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam menghadapi resiko-resiko sosial ekonomi tertentu.

Secara garis besar, bentuk penerapan jamsostek di PT. Karya Tanah Subur adalah sebagai berikut:

1) Jaminan kecelakaan kerja

Jaminan kecelakaan kerja pada dasarnya memberikan kompensasi yang terjadi bila terjadi kecelakaan saat sedang melakukan kerja.

2) Jaminan hari tua

Jaminan hari tua berupa pembayaran saldo tabungan (iuran dari perusaha dan pekerja yang dipotong tiap bulan).

3) Jaminan kematian

Jaminan kematian berupa pembayaran yang dilakukan kepada ahli waris, terdiri dari : santunan kematian Rp.6.000.000 dan uang penguburan Rp.1.500.000.

Kewajiban pengusaha dan pekerja adalah:

- 1) Pengusaha harus mengikut sertakan seluruh pekerjanya

(karyawan tetap) dalam program jamsostek.

- 2) Pengusaha harus membayar sejumlah iuran tertentu untuk tiap pekerjaan (lihat tabel).
- 3) Pekerja harus membayar sejumlah iuran yang besarnya lebih kurang 2% dari gajinya dan dibayar tiap bulan

Tabel .2. Iuran Jamsostek

No	Program	Iuran (%pendapatan)	
		Perusahaan	Pekerja
1	Jumlah kecelakaan kerja	0,54	-
2	Jaminan kematian	0,3	-
3	Jaminan hari tua	3,7	2

Sumber : Analisis Data Primer. 2016

Dalam pelaksanaan yang ada di PT. KTS terdapat perbedaan antara karyawan yang berstatus SKU dan BHL. Adapun perbedaannya yaitu:

- a) BHL (buruh harian bebas)
 - (1) Diupah secara harian
 - (2) Tidak mendapat catu beras
 - (3) Dipekerjakan maksimum 21 hari kerja/ bulan
 - (4) Tidak mendapat jamsostek
 - (5) Tidak mendapatkan dana pension
 - (6) Perusahaan tidak wajib memberi THR
 - (7) Jaminan kesehatan hanya sebatas pada polibun saja
 - (8) Tidak mendapatkan bonus.
- b) SKU (satuan kerja unit kerja unit atau pekerja tetap)
 - (1) Diupah secara bulanan
 - (2) Mendapat catu beras
 - (3) Dipekerjakan full dalam 1 bulan kecuali hari libur
 - (4) Mendapat jamsostek
 - (5) Mendapatkan dana pension
 - (6) Berhak mendapat THR
 - (7) Jaminan kesehatan ditanggung sampai ke rumah sakit luar kebun (ditanggung sampai sembuh)

- (8) Berhak mendapat bonus.

4. Key Performance Indicatorsb (KPI)

KPI adalah metrik finansial ataupun non-finansial yang digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi. KPI digunakan dalam intelijen bisnis untuk menilai keadaan kini suatu bisnis dan menentukan suatu tindakan terhadap keadaan tersebut. KPI sering digunakan untuk menilai aktivitas-aktivitas yang sulit diukur seperti keuntungan pengembangan kepemimpinan, perjanjian, layanan, dan kepuasan. KPI umumnya dikaitkan dengan strategi organisasi yang contohnya diterapkan oleh teknik-teknik seperti kartu skor seimbang (BSC, *balanced scorecard*).

Tujuan dari KPI adalah untuk meningkatkan performa serta kualitas dari sebuah perusahaan dari berbagai aspek. Saat Anda memilih sebuah metode yang tepat untuk perusahaan, maka pikirkan target dan tujuan perusahaan dan pastikan bahwa apa yang Anda lakukan bisa membantu Anda memonitor serta mengecek hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam perusahaan perkebunan Anda.

Balanced Scoreboard atau BSC merupakan salah satu jenis metode dalam KPI yang saat ini sedang banyak digunakan oleh banyak perusahaan. Anda

pun bisa mencoba memakai metode ini untuk memberikan hasil yang Anda inginkan serta membantu meningkatkan kinerja dalam perusahaan Anda

Tabel 3. KPI yang di gunakan di PT. KTS

No	Key performance indicators	Unit pengukuran	Target
1	Durasi jam kerja	Jam	7 jam/hari
2	Hari kerja	Hari	27 hari
3	Output panen	Kg /hari	600-1.300kg/hari
4	Target panen	Tonase/bulan	13-29 ton/bulan
5	Target panen	Kg/hari	510-1.110kg/hari

Sumber: Data primer PT. KTS

Sistem Panen

1. Struktur Organisasi Panen

Dalam kegiatan panen maka perlu di ketahui suatu organisasi panen yang ada di afdeling tersebut sehingga dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Organisasi panen merupakan suatu organisasi terstruktur yang memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap segala proses panen yang dimulai dari rencana panen sampai pengangkutan buah ke pabrik termasuk segala bentuk pengawasannya. Struktur organisasi panen ini diperlukan dalam dan bermanfaat agar kegiatan panen dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan pengangkutan buah berjalan efektif dan efisien.

Struktur organisasi panen yang ada di PT. Karya Tanah Subur adalah sebagai berikut

1. Kepala Afdeling

- a. Merencanakan dan melaksanakan program kerja tahunan, bulanan, mingguan dan harian.
- b. Mengevaluasi hasil kegiatan panen mulai dari ketersediaan tenaga, alat, produksi, dan kualitas buah
- c. Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan panen secara sampling minimal satu ancak dan 10 tph
- d. Menjamin terlaksananya kegiatan panen di afdelingnya

e. Menjamin angkutan buah tuntas (tidak ada restan)

2. Mandor 1

- a. Memastikan terlaksananya kegiatan panen
- b. Melaksanakan sensus
- c. Angkutan tuntas
- d. Pengecekan ancak panen
- e. Menjalankan pinalty terhadap penyimpangan

3. Mandor Panen

- a. Mengarahkan dan mengawasi panen
- b. Melaksanakan sensus
- c. Real produksi sesuai dengan plan harian (<5%)
- d. Melaksanakan absensi setiap apel pagi
- e. Mengecek peralatan panen
- f. Membagi ancak panen
- g. Mengecek ancak agar terjaga mutunya
- h. Memberikan sanksi terhadap penyimpangan

4. Cheker Panen

- a. Menghitung jumlah TBS tiap pemanen
- b. Mengecek kualiatas TBS sesuai kreteria panen
- c. Mencatat dan membuat surat pengantar angkutan TBS
- d. Menjamin kebersihan brondolan di TPH
- e. Menjamin ketuntasan angkutan

- f. Mencatat pinalti yang memotong buah mentah
- 5. Pemanen
 - a. Membawa peralatan panen sesuai dengan kondisi tanaman
 - b. Memanen buah masak
 - c. Buah masak di pokok tuntas di panen
 - d. Piringan, gawangan bersih dari buah tinggal
 - e. Panen hari ini buah dikeluarkan hari ini
 - f. Plepah sengkleh diturunkan
 - g. Mengutip brondolan di piringan, ketiak plepah dan pasar pikul
 - h. Mengumpulkan dan menyusun hasil panen ke TPH
 - i. Menulis kode panen pada tangkai buah dan kupon panen

2. Norma Panen

Pada dasarnya norma yang ada di PT. Karya Tanah Subur sudah baku dan sudah cukup jelas akan tetapi sering kali mengalami perubahan-perubahan demi tercapainya suatu sistem yang lebih baik. Perubahannya ini menyebabkan karyawan panen menjadi agak sedikit kebingungan dan kecemasan, contohnya saja dari perubahan sistem panen tersebut. Dengan perubahan sistem panen tersebut maka tentu saja akan merubah target dan premi yang dikenakan pada tenaga kerja panen. Dalam proses penyesuaian perpindahan sistem hancak ini, terdapat 2 kali sistem perubahan premi dimana rata-rata pemanen belum bisa memahaminya. Hal ini ditambah dengan sistem formasi yang belum baku dari pihak manajemen, jadi disini mandor panen masih menerapkan formasi yang berubah-ubah yaitu 1:1, 2:1, 3:2, maksud dari formasi tersebut adalah adanya pembagian tugas/kerja sama antara pemanen yaitu yang pertama mendodos dan lainnya adalah mengangkong sehingga dengan demikian kegiatan panen dapat dilakukan blok per blok.

Norma panen di perkebuna PT. Karya Tanah Subur pada umumnya hampir sama saja dengan norma di

perkebunan-perkebunan kelapa sawit pada umumnya, yaitu

- a. Pada saat kelapa sawit berumur 3 tahun : 0.6 ton/hk
- b. Pada saat kelapa sawit berumur 4 tahun : 0.8 ton/hk
- c. Pada saat kelapa sawit berumur 5 tahun : 1.2 ton/hk
- d. Pada saat kelapa sawit berumur diatas 5 tahun : 1.5 ton/hk

Sistem panen setandar panen yang di gunakan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain mungkin berbeda-beda. Pada PT. Karya Tanah Subur menggunakan 2 fraksi yaitu, fraksi 1 buah kelapa sawit harus sudah membrondol 5 di piringan dan fraksi 2 buah harus sudah membrondol 10 di TPH (PT. Karya Tanah Subur. 2016)

- a. Tandan buah matang harus mempunyai sedikitnya 5 brondolan di piringan sebagai tanda buah tersebut siap di panen
- b. Pelepah yang ditunas dipotong dan disusun rapi pada gawangan mati
- c. Rotasi panen di pertahankan pada interval 6-7 hari
- d. TBS dan brondolan disusun rapi di TPH (tempat pemungutan hasil) untuk pengangkutan ke pabrik
- e. Tangkai buah dipotong dengan membentuk cangkem kodok dan seluruh kotoran tandan (tbs) di bersihkan sebelum pengangkutan
- f. Tingkat ekstraksi minyak >22% dan kandungan ABL <2%

3. Prestasi dan Denda Pemanen

PT. KTS sangat mengapresiasi pekerja panen yang ada, ini terbukti dengan adanya sistem reward yang diberikan kepada pemanen terbaik. Sistem penilaiannya dapat dilihat pada output yang dihasilkan, kualitas buah dan kedisiplinan kerja. Bentuk reward ini dapat diberikan pada pemanen berupa premi progresif, uang, barang, serta liburan.

Sebaliknya apabila karyawan mempunyai prestasi kerja yang rendah maka terdapat hal-hal yang akan

dilakukan oleh perusahaan. Umumnya pihak manajemen PT. KTS akan memberi yang bersangkutan sanksi / teguran dan pembinaan.

Pihak perusahaan juga akan memberi hukuman dan denda apabila karyawan tersebut masih melanggar / tidak mengerjakan tugas sesuai dengan norma.

Umumnya pada tahap pertama perusahaan hanya memberi teguran lisan, kemudian teguran tertulis, surat peringatan 1 (SP1) berjangka waktu 3 bulan, surat peringatan (SP2), berjangka waktu 3 bulan, surat peringatan (SP3) berjangka 6 bulan.

Tabel 4. Denda Pemanen Kelapa Swit

Jenis pelanggaran	Nominal denda Rp
Memotong buah mentah	5.000/buah
Memotong plepah berlebih	2.500/tapak
Tidak mengutip brondolan	10.000/karung
Tidak menyusun plepah	5.000/pokok
Tidak menyusun buah di TPH	5.000/TPH
Tudak membuat cangkem kodok	2.500/buah

Sumber : Analisis Data Primer. 2016

4. Fasilitas dan Teknologi Pemanen

PT. Karya Tanah Subur dapat dikatakan menyediakan seluruh sarana pendukung dan peralatan kerja yang digunakan oleh karyawan panen baik SKU maupun BHL, tanpa mereka harus membelinya. Dengan adanya support dari perusahaan maka diharapkan karyawan panen ini akan dapat meningkatkan outputnya sehingga akan berdampak pada keuntungan perusahaan.

Sarana pendukung dan peralatan kerja yang mereka dapatkan dari perusahaan diantaranya adalah seragam panen, helm, dodos, angkong, sepatu boot, safety dodos, egrek, dan karung goni.

Sarana pendukung dan peralatan kerja tersebut tentu saja mempunyai umur pakai, dan PT. Karya Tanah Subur sangat memperhatikan hal tersebut. Hal ini terbukti apabila ada sarana dan peralatan kerja tersebut mengalami kerusakan maka diganti dengan yang baru oleh pihak manajemen. Tentu saja harus ada mekanismenya yaitu dengan menunjukkan bukti bahwa alat tersebut memang rusak kemudian dilaporkan pada mandor dan mandor nantinya akan melapor pada asisten kemudian asisten akan berkoordinasi dengan bagian gudang dan

membuat bon permohonan barang sehingga barang tersebut dapat dikeluarkan dan nantinya akan diberikan pada pemanen tersebut.

5. Sistem Ancak Panen

Sistem panen merupakan kebijakan penting yang harus di ambil oleh manajemen. Dikatakan kebijakan yang sangat penting karena sistem panen ini akan mempengaruhi produksi suatu perusahaan dan cost yang harus di keluarkan oleh suatu perusahaan serta moral dari pekerja tenaga kerja panen.

Sistim panen yang digunakan di PT. Karya Tanah Subur saat ini adalah dengan menggunakan sistem ancak giring. Alasan menggunakan ancak giring karean areal lahan yang berbukit dan rolingan dan umur tanaman yang masih muda.

Adapun pengertian dari masing-masing ancak yaitu :

a. Sistem ancak giring

Pada sistem ancak giring setiap pemanen melaksanakan panen pada ancak panen yang ditetapkan setiap hari panen oleh mandor panen bagian areal panen selalu berubah di sesuaikan dengan kerapatan panen dan kehadiran tenaga kerja pemanen. Pada sistem ini apabila suatu ancak telah

selesai dipanen pemanen pindah ke ancak berikutnya ancak berikutnya bersafat tetap dan bersifat tidak tetap sehingga dikenal dengan sistem ancak giring murni (tdk tetap) dan sistem giring tetap. Pada sistem ini pemanen secara bersama-sama memanen di I blok. Setelah selesai pindah ke blok lain. Satu orang pemanen memanen tiap 2 baris (1 gawangan). Kemudian berpindah kebaris yang belum dipanen, dan seterusnya sampai selesai 1 blok dan pindah ke blok lain.

Sistem ancak giring murni di gunakan pada saat angka kerapatan panen tinggi sehingga dapat di gunakan untuk encegah terjadinya buah yang tidak terangkut oleh mobil angkutan dan menghindari terjadinya buah yang tidak di panen di pohon. Sistem ancak ini cocok untuk areal tanaman (tanaman muda) jumlah pemanen yang cukup banyak per mandor memudahkan transportasi buah dan kemungkinan ancak tertinggal kecil. Kelemahan dari sistem ancak giring murni adalah kurang tanggung jawabnya pemanen terhadap kondisi ancak karena ancaknya selalu berubah dari waktu ke waktu sulit ditelusuri pemanen manan yang melakukan kesalahan, produkifitas pemanen rendah karena kehilangan waktu akibat pindah dari ancak 1 ke ancak lainnya.

b. Sistem ancak giring tetap

Pada sistem ini pemanen melaksanakan panen pada areal yang sama dikerjakan secara rutin bertanggung jawab menyelesaikan ancak sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan setiap hari tanpa ada yang tertinggal apabila pemanen tidak bekerja maka mandor harus mencari pekerja pengganti, sistem ini cocok di terapkan pada areal yg tofografi terbuka /curam dan dengan tanam yang berbeda. Pada sistem ini pemanen di beri ancak dengan luasan tertentu dan tidak berpindah-pindah

hal tsbt membantu di perolehnya TBS dengan kematangan yang optimal, rendeman minyak yang di hasilkan tinggi namun kelemahan sistem ini buah lebih lambat keluar sehingga lambat pula sampai ke pabrik. Sebagai contoh Blok A = 16 ha, ada 50 baris dipanen oleh 5 orang. Orang ke I memanen baris 1-10, orang ke II baris ke 11-20 dan seterusnya.

Terdapat kelebihan dan kekurangan dari masing-masing sistem panen tersebut. Sistem hancak tetap mempunyai keunggulan hancak panen terjaga kebersihannya, pemanen mempunyai tanggungjawab pada hancak sehingga apabila terdapat kesalahan dapat dengan mudah di ketahui tetapi hancak ini juga memiliki kelemahan yaitu buah akan lambat di angkut ke pabrik karena biasanya pemanen akan mengumpulkan buah ke TPH bila panen telah selesai. Sedangkan sistem hancak giring mempunyai keunggulan buah akan cepat di angkut karena pemanen akan memanen dari blok per blok, dan output panen biasanya tinggi tetapi hancak ini memiliki kelemahan yaitu pemanen kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap hancak, kemungkinan buah mentah terpanen tinggi dan sulit untuk mengetahui/mendeteksi jika terjadi kesalahan panen.

Perubahan sistem panen ini mempunyai tujuan untuk melihat tenaga kerja panen menuju mekanisasi panen dengan menggunakan Transporter. Dengan keadaan demikian nantinya para pemanen tidak akan kaget jika alat mekanisasi panen tersebut datang.

Dengan adanya sistem spesialisasi ini maka pekerjaan panen di bedakan menjadi 2 bagian yaitu pendodos dan pengemudi transporter, dengan demikian dikatakan dengan sepesialisai. Jadi disini pekerjaan pendodos hanya mendodos dan

memungut brondolan saja dan tidak boleh mengemudikan transporter begitu pula sebaliknya. Adapun tugas dari pendodos yaitu menurunkan buah, memotong tangkai panjang, menyusun plepah, menyusun buah dan brondolan di path dan memberi kupon dan nomer panen. Sedangkan tugas dari pengemudi transporter adalah mengangkut buah dan brondolan ke TPH, memisahkan brondolan, menyusun buah dengan rapi di TPH.

Profil Pemanen Kelapa Sawit

Dalam penelitian Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit, maka jumlah sampel yang digunakan adalah 40 orang pemanen kelapa sawit, kemudian dilakukan wawancara untuk mengisi kuisisioner sehingga mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu identitas lahan serta jawaban yang berkaitan dengan penelitian, selanjutnya hasil kuisisioner

disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan, kemudian dilakukan tabulasi jawaban serta dilakukan analisis.

Pemanen kelapa sawit di Afdeling OF1 berasal dari Aceh Barat, Jawa, dengan jumlah pemanen 40 orang. Responden yang terdapat dari Afdeling OF1 PT. Karya Tanah Subur terdiri dari faktor pengalaman kerja, status pernikahan, asal daerah, topografi. Penjelasan dari masing-masing faktor yaitu sebagai berikut:

1. Profil Pemanen Berdasarkan Pengalaman Kerja

Masa kerja atau lamanya kkerja seorang tenaga kerja panen diduga berpengaruh terhadap keterampilan dan kemampuan dalam memanen tandan buah segar (TBS).

Biasanya tenaga kerja yang sudah puluhan tahun menekuni bidangnya akan menjadi semakin terampil dan cepat dalam menghasilkan suatu *output* .

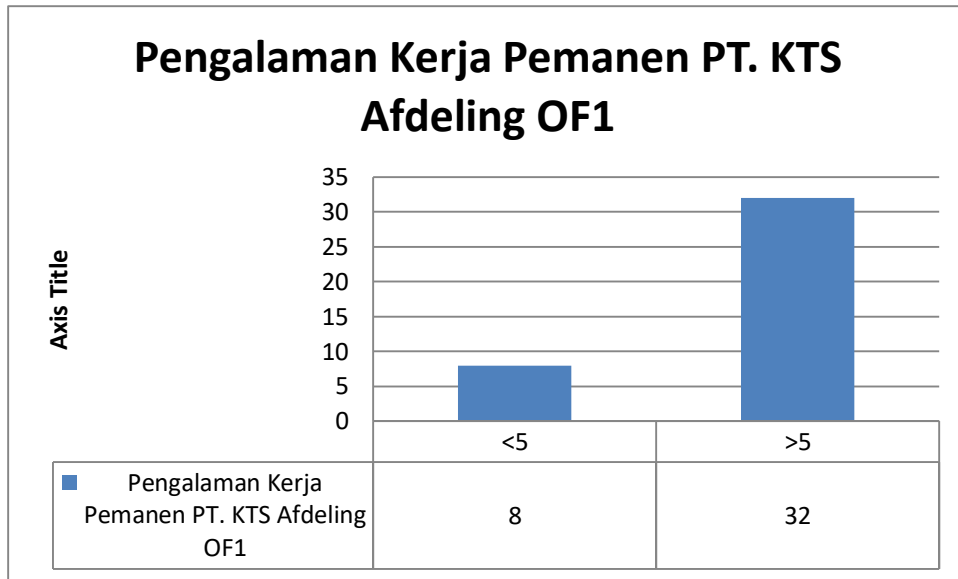
Tabel .5. Profil Pemanen Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman kerja (tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
1	<5	8	20,00
2	>5	32	80,00
Total		40	100,00

Sumber : Analisis Data Primer, 2016

Tabel .5. Menunjukkan bahwa jumlah pemanen yang memiliki pengalaman kerja <5 tahun yaitu sejumlah 8 orang atau sekitar 20% sedangkan pemanen

yang memiliki pengalaman kerja >5 tahun yaitu sekitar 32 orang atau sekitar 80%, berikut penjelasan gambar dan grafik



Garfik .1. Profil Pemanen Berdasarkan Pengalaman Kerja

2. Profil Pemanen Berdasarkan Status Pernikahan

Status pernikahan merupakan suatu kondisi dimana seorang pekerja dinyatakan sudah menikah atau belum.

Status pemanen PT. KTS di Afdeling OF 1 terdiri dari pekerjaan yang berstatus menikah berjumlah 34 orang dan yang belum menikah 6 orang .

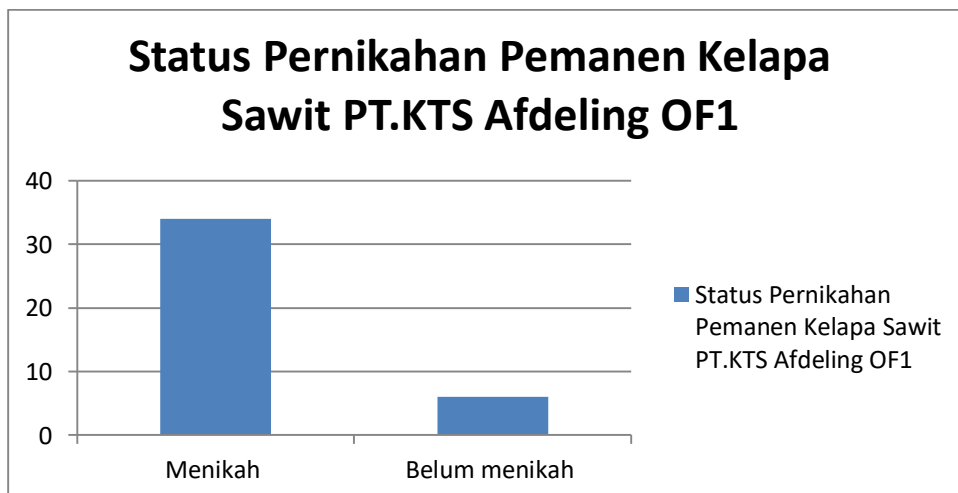
Tabel. 6 . Profil Pemanen Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status pernikahan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Menikah	34	85,00
2	Belum menikah	6	15,00
Total		40	100,00

Sumber : Analisis Data Primer. 2016

Tabel 6. menunjukkan bahwa mayoritas pemanen kelapa sawit di PT. KTS adalah sudah berstatus menikah yaitu berkisar antara 85% dan yang

berstatus belum menikah berkisar antara 15% berikut penjelasan gambar dan grafik.



Grafik .2. Profil Pemanen Berdasarkan Status Pernikahan

3. Profil Pemanen Berdasarkan Asal Daerah

pemanen di PT. KTS tepatnya di afdeling OF 1 berasal dari beberapa

daerah di indonesia. pemanen ada yang berasal dari daerah Jawa, Aceh Barat, dan Sumatra.

Tabel 7. Profil Pemanen Berdasarkan Asal Daerah

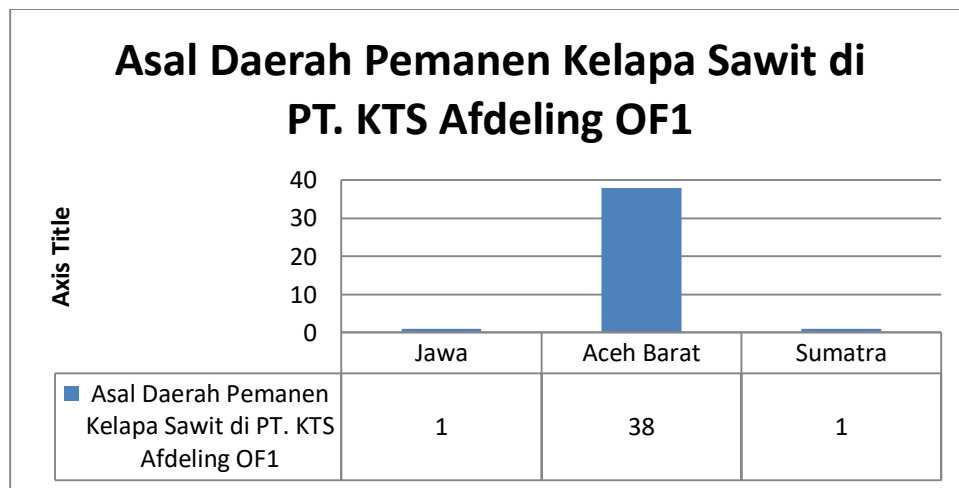
No	Asal daerah	Jumlah	Prosentase (%)
1	Jawa	1	2,50
2	Aceh Barat	38	95,00
3	Sumatra	1	2,50
Total		40	100,00

Sumber: Analisis Data Primer 2016

Tabel 7. menunjukkan bahwa pemanen banyak berasal dari daerah Aceh Barat atau daerah sekitar perusahaan yaitu berjumlah 38 orang atau sekitar 95%. Banyaknya masyarakat sekitar kebun yang bekerja di perusahaan di sebabkan karena dahulu perusahaan mengalami konflik dengan masyarakat sekitar karena pencemaran lingkungan. Oleh sebab itu untuk mencari jalan keluar

maka perusahaan banyak merekrut tenaga kerja yang berasal dari desa-desa sekitar perusahaan.

Sedangkan karyawan yang berasal dari luar daerah Aceh Barat sendiri lebih sedikit. Karyawan yang berasal dari luar daerah yang bekerja di sana karena mempunyai sodara orang daerah sekitar dan di ajukan ke perusahaan untuk dapat ikut bekerja di perusahaan.



Grafik .3. Profil Pemanen Berdasarkan Asal Daerah

4. Profil Pemanen Berdasarkan Topografi

Topografi di perusahaan perkebunan kelapa sawit umumnya bermacam-

macam, ada yang berlahan datar, berbukit dan rendahan atau area rawa. Di PT. KTS topografi di bagi menjadi 2 kelompok yaitu rolingan dan rendahan/daerah rawa

Tabel 8. Profil Pemanen Berdasarkan Topografi Pemanen

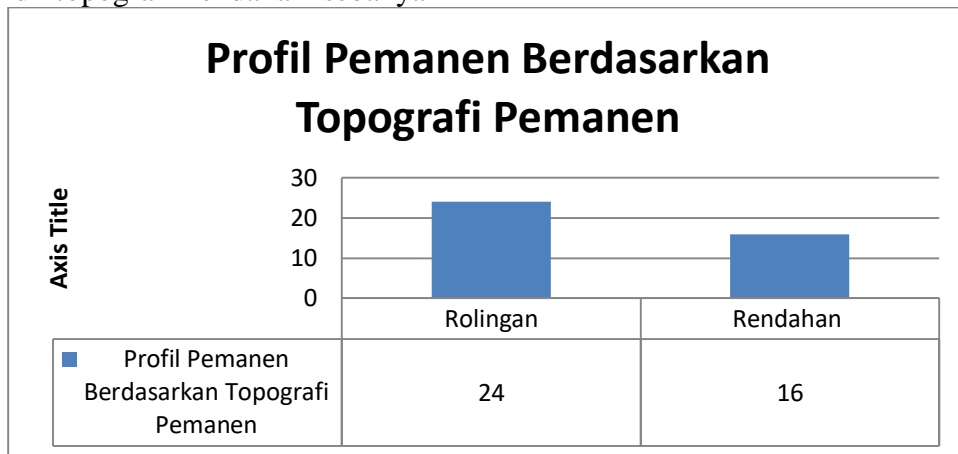
No	Topografi	Jumlah	Prosentase (%)
1	Rolingan	24	60,00
2	Rendahan	16	40,00

Total	40	100,00
-------	----	--------

Sumber : Analisis Data Primer, 2016

Tabel 8. menunjukkan bahwa pemanen yang bekerja di topografi rolingan lebih banyak di bandingkan topografi rendahan yang berjumlah 24 orang atau sekitar 60%, sedangkan yang bekerja di topografi rendahan sebanyak

16 orang atau sekitar 40%. Namun pada umumnya semua pekerja tersebut bekerja di areal rolingan dan hanya ada beberapa ancak atau area saja yang berada di posisi rendahan.



Grafik .4. Profil Pemanen Berdasarkan Topografi Pemanen

5. Profil Pemanen Berdasarkan Basis Panen

Di perusahaan perkebunan PT. Karya Tanah Subur memiliki umur tanam tanaman yang berbeda-beda dan

menyebabkan basis dari para pemanen pun berbeda-beda pula, namun untuk fasilitas, jam kerja dan upah tetap sama saja.

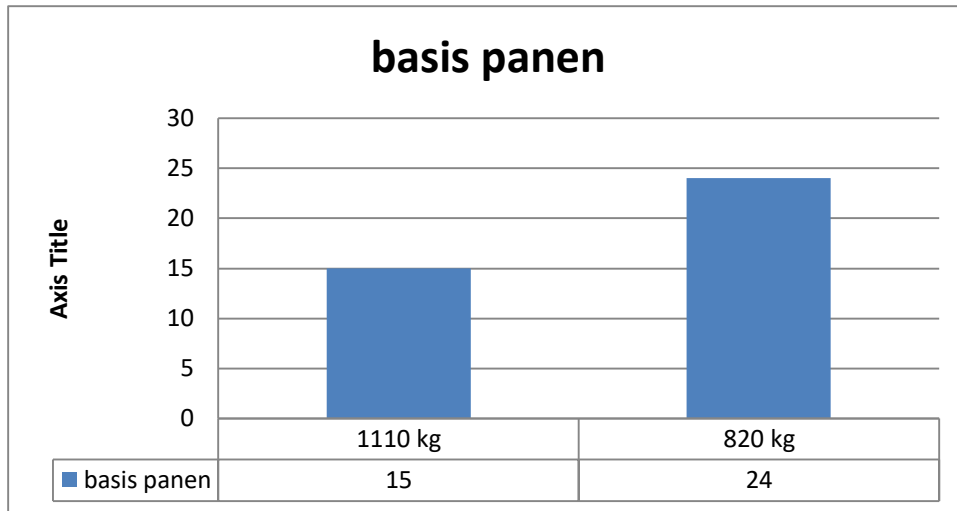
Tabel 9. Profil Pemanen Berdasarkan Basis Panen

No	Basis (kg)	Jumlah	Persentase (%)
1	1.110	15	37,50
2	820	25	62,50
Total		40	100,00

Sumber: Data Analisis Primer, 2016

Tabel 9. menunjukkan bahwa pemanen yang memiliki basis basis 820kg lebih banyak di bandingkan dengan pemanen yang memiliki basis 1.110 kg. pemanen yang memiliki basis panen 820 kg berjumlah 25 orang atau

sekitar 62,5% dan sedangkan pemanen yang memiliki basis 1.110 kg berjumlah 15 orang atau sekitar 37,5%. Hal tersebut di karenakan umur tanam tanaman berbeda-beda .



Grafik .5. Profil Pemanen Berdasarkan Basis Panen

Kinerja Karyawan Panen

Dari hasil pengamatan dan penelitian di PT. Karya Tanah Subur kinerja karyawan panen di perusahaan tersebut tepatnya di Afdeling OF1 dapat di kategorikan sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari capaian pemanen yang keseluruhan pemanen dapat memenuhi basis yang sudah di tentukan perusahaan dan juga dapat memperoleh premi.

Jenis premi yang di berikan oleh perusahaan hanya sebatas kuantitas kerja atau capaian yang diperoleh pemanen yang melebihi dari target yang di berikan oleh perusahaan, jika pemanen memperoleh hasil melebihi basis yang di tentukan maka selebihnya di hitung sebagai premi. Sedangkan premi yang menyangkut tentang kualitas kerja dalam perusahaan PT.KTS kurang di perhatikan oleh perusahaan.

Basis yang di gunakan dalam perusahaan PT. KTS menggunakan dua jenis basis yang berbeda, perbedaan basis tersebut di sebabkan karena perbedaan umur tanaman yang ada di kebun PT. KTS.

Evaluasi Kinerja Karyawan Panen

1. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Basis Panen

Dari hasil pengamatan dan penelitian pada saat magang di PT. Karya Tanah Subur para karyawan pemanen kelapa sawit termasuk pada golongan karyawan

yang mempunyai kinerja yang bagus dalam bekerja dan menyelesaikan target yang sudah di berikan oleh perusahaan, karena semua karyawan memperoleh premi. Meskipun besaran premi yang di peroleh oleh karyawan berbeda-beda namun karyawan panen di perkebunan tersebut dapat dikatakan sebagai karyawan yang baik.

Dari besar kecilnya perolehan premi yang di peroleh pemanen kelapa sawit juga bisa digunakan sebagai pembeda antara pemanen yang mempunyai kinerja sangat baik di tandai dengan banyaknya perolehan premi yang di dapatkan dan sedangkan pemanen yang memperoleh premi sedikit dapat di golongkan sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang sedikit kurang baik di dibandingkan dengan karyawan yang memperoleh premi yang lebih tinggi. Tetapi untuk keseluruhan pemanen tersebut dapat di golongkan sebagai karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, karena mampu memperoleh premi dan mampu menyelesaikan basis yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel di bawah menunjukkan banyaknya rata-rata basis dan capaian yang di peroleh pemanen kelapa sawit per hari di bulan Agustus, yang mana pemanen dengan basis 820kg memperoleh rata-rata capaian panen sebanyak 1.084kg/hari dan pemanen

dengan basis 1.110 memperoleh rata-rata

capaian panen 1.303kg/hari

Tabel 10. Rata-rata Basis Dan Capaian Pemanen Per Hari di Bulan Agustus

No	Basis (Kg)	Capaian (Kg)	Selisih (Kg)	Rp/bln
1	820	1.084	264	327.000
2	1.110	1.303	193	307.000

Sumber : Analisis Data Primer. 2016

2. Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Premi

Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada saat penelitian di PT. Karya Tanah Subur jumlah premi yang diperoleh dari setiap karyawan berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena pekerja harus bekerja lebih keras untuk berbagai kondisi dan keadaan. Karyawan mendapatkan premi karena karyawan tersebut bekerja dan memperoleh hasil melebihi dari standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Jumlah basis yang ada di PT. Karya Tanah Subur ada dua, yaitu basis 1.110kg dan basis 820kg. Basis 1.110kg digunakan untuk tanaman sawit yang berumur tua atau tanaman yang berumur 15 tahun ke atas dan sedangkan basis 820kg digunakan untuk tanaman yang masih muda.

Dari hasil pengamatan pemanen dengan basis 820kg memperoleh jumlah premi yang lebih tinggi yaitu Rp. 327.000 Rp/bln sedangkan pemanen dengan jumlah basis 1.110kg hanya memperoleh basis Rp.307.00 Rp/bln.

Tabel 11. Rerata Perolehan Premi Pemanen Berdasarkan Jumlah Basis Di Bulan Agustus

No	Basis	Rerata Premi (Rp/bln)
1	1110kg	307.000
2	820kg	327.000

Sumber : Analisis Data Primer. 2016

a. Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja

Evaluasi kinerja karyawan panen di perkebunan kelapa sawit dapat dilihat dengan lamanya pengalaman kerja para karyawan panen apakah pemanen dengan jumlah pengalaman kerja yang lama lebih baik dibandingkan dengan

pemanen dengan jumlah pengalaman kerja yang lebih sedikit, namun dari hasil pengamatan pemanen dengan jumlah pengalaman kerja yang sedikit malah lebih baik dibandingkan dengan pemanen dengan pengalaman yang lebih banyak.

Tabel 12. Evaluasi Kinerja Pemanen Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman kerja (tahun)	Rerata premi (Rp/bln)
1	>5 tahun	287.500
2	<5 tahun	300.000

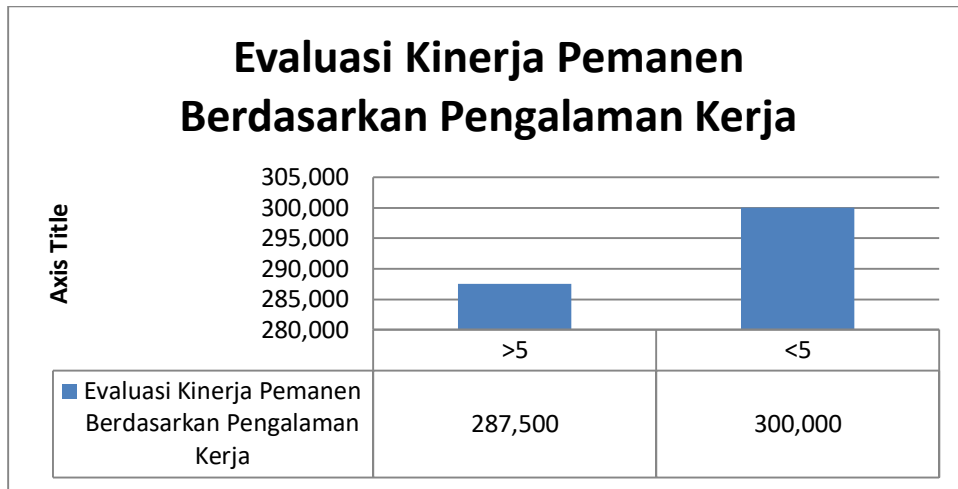
Sumber : Analisis Data Primer. 2016

Tabel 12. Menunjukkan bahwa rerata kinerja karyawan panen berdasarkan pengalaman kerja yang paling tinggi

adalah pemanen yang baru bekerja selama <5 tahun yaitu sekitar 300.000 rupiah/bulan, sedangkan paling rendah

adalah karyawan dengan pengalaman kerja >5 tahun yaitu 287.500

rupiah/bulan. Berikut gambaran melalui grafik



Grafik .6. Evaluasi Kinerja Pemanen Berdasarkan Pengalaman Kerja

b. Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan

Evaluasi kinerja karyawan panen di perkebunan kelapa sawit dapat juga di lihat dengan melihat status pernikahan para karyawan panen di perkebunan

kelapa sawit, dari hasil pengamatan pemanen yang sudah menikah memperoleh hasil yang lebih baik dibandingkan dengan pemanen yang belum menikah.

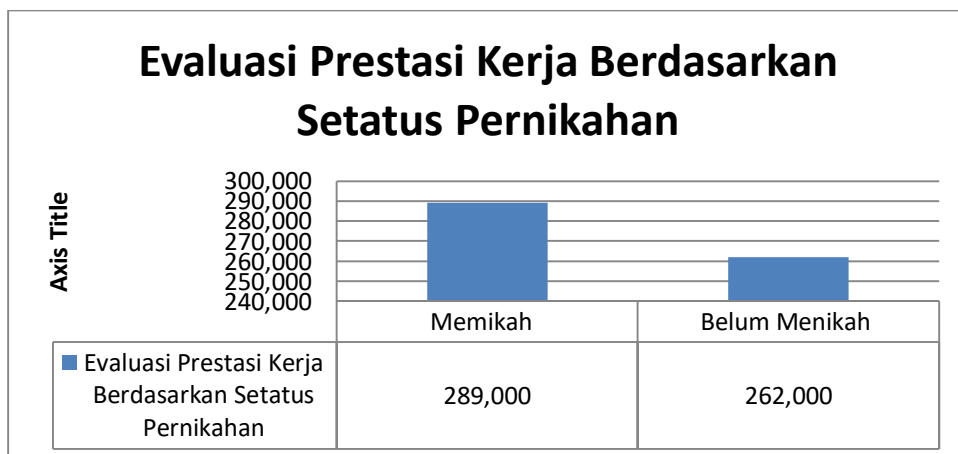
Tabel 13. Evaluasi Prestasi Kerja Berdasarkan Status Pernikahan

No	Setatus pernikahan	Rerata premi (Rp/bln)
1	Menikah	289.000
2	Belum menikah	262.000

Sumber : Analisis Data Primer. 2016

Tabel .13. Menunjukkan bahwa pemanen yang sudah bersetatus menikah mempunyai kinerja yang lebih tinggi di bandingkan yang belum menikah yaitu rata-rata premi yang di peroleh 289.000 rupiah/bula, sedangkan

pemanen yang bersetatus belum menikah memperoleh rata-rata premi per bulan yaitu 268.000 rupiah/bulan. Berikut penjelasan melalui gambar dan grafik.



Grafik .7. Evaluasi Prestasi Kerja Berdasarkan Setatus Pernikahan

c. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Asal Daerah

Evaluasi kinerja karyawan panen di perkebunan kelapa sawit dapat di lihat dengan melihat asal daerah pemanen,

dari hasil penelitian pemanen yang berasal dari daerah sumatra memiliki hasil yang lebih baik di bandingkan yang lain.

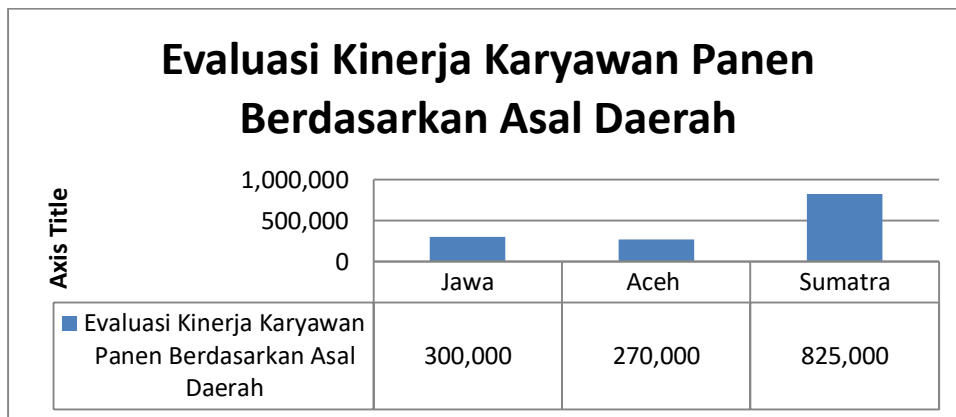
Tabel 14. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Asal Daerah

No	Asal daerah	Rerata premi (Rp/bln)
1	Jawa	300.000
2	Aceh	270.000
3	Sumatra	825.000

Sumber : Analisis Data Primer. 2016

Tabel .14. Menunjukan bahwa karyawan panen yang memperoleh premi tertinggi yaitu pemanen yang berasal dari daerah sumatra yaitu 825.000 rupiah/bulan sedangkan pemanen yang berasal dari daerah jawa memperoleh hasil premi rata-rata per

bulan mencapai 300.000, sedangkan pemanen yang berasal dari daerah sekitar atau dari daerah aceh sendiri memperoleh premi rata-rata sebesar 270.000 rupiah/bulan. Berikut penjelasan melalui grafik.



Grafik .8. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Asal Daerah

d. Evaluasi kinerja karyawan Panen Berdasarkan Topografi

Evaluasi kinerja karyawan panen di perkebunan kelapa sawit dapat dilihat berdasarkan jenis topografi pemanen,

dari hasil pengamatan pemanen dengan jenis topografi rollingan lebih baik dibandingkan dengan pemanen yang memiliki jenis topografi rendahan

Tabel 15. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Topografi

No	Topografi	Rerata premi (Rp/bln)
1	Rolangan	299.000
2	Rendahan	276.000

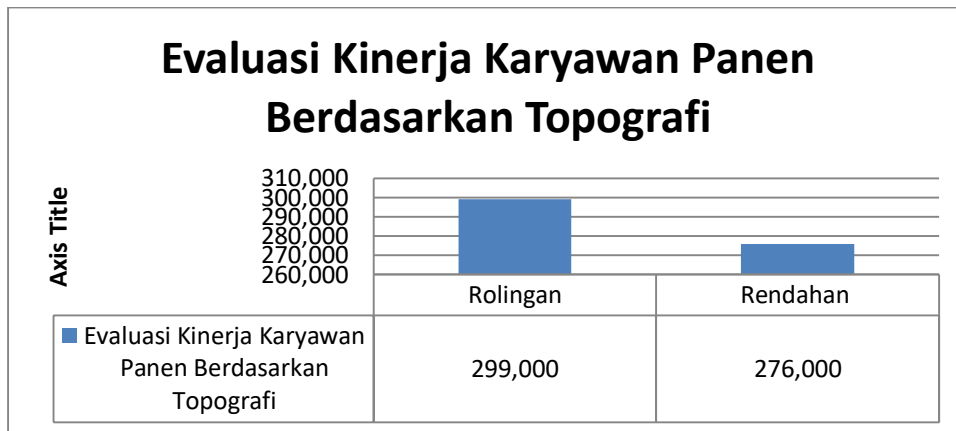
Sumber : Analisis Data Primer. 2016

Tabel 15. Menunjukan bahwa kinerja karyawan panen yang memperoleh

premi tertinggi iyalah pemanen yang berada pada topografi rollingan yaitu

rerata premi yang di peroleh 299.000 rupiah/bulan, sedangkan pemanen yang memanendi topografi rendahan

memperoleh rerata premi sebesar 276.000 rupiah/bulan. Berikut penjelasan gambar dan grafik



Grafik .9. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Topografi

e. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Jumlah Basis

Mengevaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan jumlah basis pemanen dengan cara melihat rata-rata basis yang di beroleh dari pemanen

dengan jumlah basis yang berbeda, dari hasil pengamatan pemanen yang basisnya 820kg lebih tinggi perolehan preminya di bandingkan dengan pemanen yang basisnya 1.110kg.

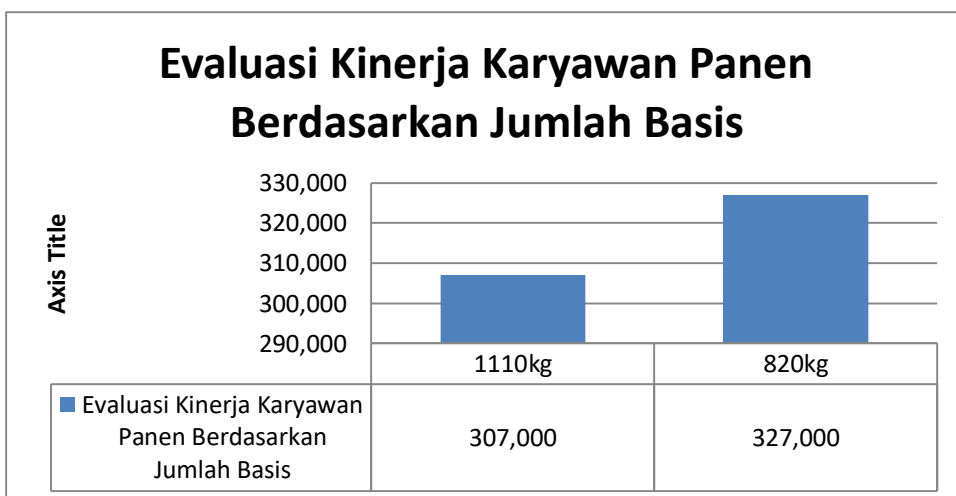
Tabel .16. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Jumlah Basis

No	Basis	Rerata Premi (Rp/bln)
1	1110kg	307.000
2	820kg	327.000

Sumber : Analisis Data Primer. 2016

Tabel 16 menunjukan bahwa pemanen dengan basis 1110kg rata-rata hanya mampu mengumpulkan basis sebanyak Rp.307.000/bulan dan sedangkan pemanen dengan jumlah

basis 820kg mampu memperoleh rerata basis yang sedikit lebih tinggi yaitu Rp. 327.000/bulan. Berikut penjelasan dalam bentuk grafik.



Grafik .10. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Jumlah Basis

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Sistem kerja panen yang di gunakan di kebun PT. Karya Tanah Subur menggunakan dua sistem ancak, yaitu ancak giring dan ancak giring tetap. Ancak giring di gunakan pada saat angka kerapatan panen di suatu blok mulai tinggi, sedangkan ancak giring tetep di gunakan pada saat angka kerapatan panen mulai normal kembali.
2. Karyawan panen di PT. Karya Tanah Subur memiliki kinerja yang bagus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, hal ini ditandai dengan banyaknya premi yang diperoleh dari setiap pemanen.
3. Karyawan yang sudah menikah atau yang sudah mempunyai keluarga memiliki kinerja yang lebih tinggi di bandingkan dengan karyawan yang belum menikah atau masih lajang, hal ini ditandai dengan perolehan premi yang lebih tinggi antara yang sudah menikah dan belum menikah. Karyawan panen yang berasal dari luar daerah setempat memperoleh hasil yang lebih tinggi di bandingkan dengan karyawan yang berasal dari daerah setempat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, P. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit : Studi Kasus Sungai Cempaga Estate*. Instiper Yogyakarta
- Budi, A. A. S. 2001. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kelapa Sawit di PTPN III Sumatra Utara*. Skripsi IPB. Bogor
- Fauzi, yan., 2002. *Kelapa sawit*. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Hidayat, Taufik dan N. Istiadah. 2011. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 19 Untuk Mengolah Data Statistik Penelitian*. Mediakita. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Husein Umar, 2003. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Kelvin, 2013. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Astra Agro Lestari 1 Kalimantan Selatan*. Skripsi Instiper. Yogyakarta.
- Kurnia, K. 2003. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Papandaya Kabupaten Garut*. Skripsi IPB. Bogor
- Kussriyanto, B. 1986. *Peningkatan kinerja karyawan*. PT. Pustaka Binama Persindo. Jakarta.
- Lubis, A.U. 1992. *Kelapa Sawit (Elaeis Guineensis Jack.) di Indonesia*. Pusat Penelitian Perkebunan Marihat-Bandar Kuala. Sumatra Utara.
- Mangoensoekarjo S dan H. Semangun. 2005. *Manajemen Agribisnis Kelapa Sawit*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pahan, iyung, 2008. *Manajemen Agribisnis dari Hulu hingga Hilir*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Giva Media. Medan.
- Pusat Penelitian Kelapa Sawit. 2007. *Budidaya Kelapa Sawit*. Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Medan.
- Puspitaloka, W. 2005. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Darma Satya Nusantara Kalimantan Tengah*. Skripsi IPB. Bogor.
- Ravianto, J. dkk. 1985. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. SIUP. PT. Binama Teknika Aksara. Jakarta.
- Ririvega. 2013. *Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pemberian Kompensasi dan Motivasi di PT. Wahana Mandiri Indonesia Kabupaten Indragiri Hulu*. Skripsi Universitas Islam Riau. Riau.

- Semangun, H., 2003. *Manajemen Agrobisnis Kelapa Sawit*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Simanjuntak, P. 1985. *Kinerja kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma No. II. LP3ES. Jakarta.
- Sinungan, M. 2005. *Kinerja Apa dan Bagaimana*. Aksara Persada Press. Jakarta.

- Tutuhatunewa, A. 1998. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan perkebunan kelapa sawit di PT. Astra Agro Lestari*. Skripsi IPB. Bogor.
- Wirawan, Dr, M.Si 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.