

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri perkebunan kelapa sawit di Indonesia mengalami kemajuan yang pesat terutama luas lahan dan produksi kelapa sawit. Luas perkebunan kelapa sawit selama lima tahun terakhir dari tahun 2015 – 2020 mengalami peningkatan dari 11.260.300 ha menjadi 14.326.300 ha atau meningkat 27,2% dalam lima tahun. Produksi perkebunan kelapa sawit juga mengalami peningkatan selama lima tahun terakhir dari tahun 2015 – 2020, pada tahun 2015 produksi kelapa sawit hanya 31.070.000 ton dan pada tahun 2020 meningkat menjadi 42.883.500 ton atau meningkat 38,0% dalam waktu lima tahun (Badan Pusat Statistik, 2021).

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas hasil perkebunan yang mempunyai peranan cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia. Menurut Dirjenbun (2019), perkebunan kelapa sawit mampu menyerap 8,2 juta tenaga kerja. Hal ini menandakan cukup pentingnya peranan kelapa sawit dalam menunjang perekonomian masyarakat di Indonesia.

Semua kegiatan budidaya sangat terikat dengan kegiatan panen. Panen merupakan salah satu kegiatan yang menentukan kualitas dan kuantitas hasil, termasuk budidaya kelapa sawit. Pemanenan buah kelapa sawit mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil panen. Menurut Rahmadhania, Simbiring, dan Sinaga. (2019), buah kelapa sawit yang dipanen saat matang pada fraksi 3 mampu menghasilkan rendeman 26,1% sedangkan buah kelapa sawit yang dipanen saat hampir matang pada fraksi 1 hanya mampu menghasilkan rendeman 22,0%.

Kegiatan panen kelapa sawit memerlukan tenaga panen dengan kinerja yang baik untuk menunjang kualitas dan kuantitas hasil panen. Peningkatan kinerja tenaga panen kelapa sawit dapat dilakukan dengan cara memberikan gaji, upah dan imbalan untuk mendorong motivasi karyawan. Upah merupakan imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah

dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak (Indriyani, 2014).

Di perkebunan kelapa sawit sistem upah yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pemanen adalah sistem premi panen. Menurut PT Perkebunan Nusantara VII (2020), premi adalah insentif atau penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada pemanen atas pencapaian di atas basis tugas. Premi pemanen diberikan apabila seseorang pemanen dapat melampaui basis tugas dengan hitungan tertentu berdasarkan formulasi. Dengan adanya sistem premi panen para pemanen kelapa sawit menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan menghasilkan hasil panen dengan kuantitas dan kualitas yang baik dengan tujuan mendapatkan insentif dari perusahaan.

1.2 Tujuan

Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk:

- a) Mampu melaksanakan dan memahami pemanenan kelapa sawit.
- b) Mampu menentukan basis tugas pemanen kelapa sawit.
- c) Mampu menghitung hasil premi pemanen.

II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan (Persero) PT Perkebunan Nusantara VII Unit Betung merupakan satu dari 7 (tujuh) Unit yang berada dalam wilayah kerja Distrik Banyuasin (D. BAN) PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) diantaranya: Unit Talang Sawit, Unit Betung Krawo, Unit Bentayan, Unit Tebenan, Unit Musi Landas, dan Unit Cinta Manis.

Perusahaan Persero PT Perkebunan Nusantara VII Unit Betung, merupakan tanah hak *Erfacht Ex. NV Maatschappij tot exploitatie der cultuur ondernemingen van emoorman en compagnie*, yang atas dasar undang-undang nasionalisasi No. 86 Tahun 1958 dan peraturan pemerintah nomor 19 tahun 1959. Tanah hak *erfacht* dimaksud menjadi tanah negara yang selanjutnya dikuasai dan dikelola oleh PTP Nusantara VII (Persero).

PT Perkebunan Nusantara VII Unit Betung mengelola satu jenis komoditi atas yaitu kelapa sawit seluas 3.185,2 dan hasilnya berupa Tandan Buah (TBS). Unit Betung juga memiliki dua pabrik untuk mengelola hasil tanaman kelapa sawit yaitu Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit (PPKS). Kapasitas 40 ton per jam yang mengolah Tandan Buah Segar menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan Pabrik Pengolahan Inti Sawit (PPIS) yang mengolah inti sawit menjadi *Palm Kernel Oil* (PKO).

2.2 Struktur Organisasi

PT Perkebunan Nusantara VII Unit Betung dipimpin oleh seorang manajer yang dibantu oleh beberapa staf dan karyawan yaitu, KTU, asisten kepala tanaman, sinder tanaman, mandor lapangan, dan krani afdeling.

a. Manajer

Manajer bertugas melaksanakan kebijakan direksi dengan memimpin unit pelaksana perusahaan yang meliputi bidang tanaman, teknik, administrasi, kesehatan, keuangan dan umum. Manajer juga berkewajiban untuk memberikan

masuk, pendapat dan saran kepada direksi.

b. Asisten kepala tanaman

Asisten kepala tanaman bertugas membantu manajer dengan melakukan bimbingan, koordinasi, dan pengawasan kepada para kepala bagian unit kebun yang mengelola budidaya di afdeling (sinder tanaman), sehingga tercapainya target pekerjaan dilapangan sesuai dengan volume pekerjaan yang telah ditetapkan.

c. Asisten kepala TUK

Asisten kepala utama bertugas membantu manajer dalam pelaksanaan kegiatan tata usaha, keuangan dan umum, memberikan informasi atau bahan pertimbangan kepada manajer untuk mengambil keputusan, untuk menentukan kebijakan pembuatan laporan keuangan secara berkala dan laporan kegiatan administrasi kebun. Untuk pelaksanaan tugas, askep AKU (administrasi keuangan umum) dibantu Asisten SDM, dan umum.

d. Asisten tanaman

Asisten tanaman bertugas memimpin bagian kebun untuk mengelola budidaya agar menghasilkan produksi sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

e. Sinder umum

Bertugas membantu asisten SDM dan umum dalam bidang umum, Sumber Daya Manusia (SDM) dan hubungan dengan pihak-pihak luar (eksternal).

f. Kepala puskesmas perkebunan (Puskesbun)

Bertugas membantu tata usaha, keuangan dan umum dalam melaksanakan tugas pemeliharaan kesehatan pegawai, sanitasi lingkungan perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja, Keluarga Berencana (KB) dan administrasi kesehatan.

g. Mandor besar (Mabes)

Mandor besar (Mabes) bertugas membantu dan bertanggung jawab kepada asisten tanaman (afdeling) dalam mengatur, mengawasi pekerjaan mandor, memeriksa penggunaan alat-alat, memeriksa teknik kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku, membawahi mandor-mandor di lapangan guna memudahkan konsolidasi asisten kepala dan membantu asisten tanaman dalam

menilai pemungutan hasil.

h. Mandor

Bertugas membantu mandor besar (Mabes) dalam praktik pelaksanaan dan pengawasan secara langsung di kebun kelapa sawit.

i. Krani

Bertugas membantu asisten tanaman dalam kegiatan kantor yang berkaitan dengan administrasi dan keuangan kebun.

2.3 Visi dan Misi Perusahaan

PT Perkebunan Nusantara VII menjadi unit usaha yang mantab (Mandiri, andalan, terdepan, agamis, dan berwawasan lingkungan). Untuk mencapai visi tersebut akan dilaksanakan misi sebagai berikut:

- a. Menjalankan usaha perkebunan karet, kelapa sawit, teh dan tebu dengan menggunakan teknologi budidaya dan proses pengolahan yang efektif serta ramah lingkungan.
- b. Mengembangkan usaha industri yang terintegrasi dengan bisnis inti, karet, kelapa sawit, teh, dan tebu dengan menggunakan teknologi terbaru
- c. Mengembangkan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi.
- d. Membangun tata kelola usaha yang efektif.
- e. Memelihara keseimbangan kepentingan *stakeholders* untuk mewujudkan daya saing guna menumbuhkan kembangkan perusahaan.

2.4 Lokasi/Letak Geografis

Letak posisi kantor dan pabrik: Desa Teluk Kijing III, Kecamatan Lais, Kabupaten Musi Banyuasin, jarak dari kota Palembang $\pm$ 76 km. Lokasi atau letak geografis PT Perkebunan Nusantara VII Unit Betung berada di dua daerah yaitu batas utara yang berada di Desa Bukit, Kecamatan Betung, Kabupaten Banyuasin dan batas selatan berada di Desa Tanjung Agung Selatan, Kecamatan Lais, Kabupaten Musi Banyuasin (PT Perkebunan Nusantara VII, 2019).