

# I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu komoditas yang cukup populer saat ini untuk dikembangkan. Kelapa sawit merupakan komoditi perkebunan yang sedang menjadi unggulan Indonesia, karena memiliki nilai ekonomis yang tinggi dan merupakan penyumbang devisa bagi negara dibandingkan komoditas perkebunan lainnya (Fauzi dkk, 2012). Dalam budidaya tanaman kelapa sawit, kegiatan panen menjadi salah satu faktor penting bagi perusahaan (Pardamean, 2017).

Pardamean (2017) menyatakan bahwa panen merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting bagi perusahaan kelapa sawit yang sudah menghasilkan. Dengan melakukan pengelolaan tanaman yang baik dan potensi produksi yang baik juga hal ini tidak akan berguna jika tidak melakukan secara optimal pada saat melakukan pemanenan TBS. Oleh karena itu perusahaan perkebunan membutuhkan karyawan panen yang terampil di bidangnya. Untuk mendapatkan hasil panen yang baik dalam kuantitas dan maupun kualitas, perlu adanya motivasi untuk karyawan panen. Dengan adanya motivasi akan mendorong karyawan kebun untuk bekerja lebih keras lagi dan berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja lebih keras lagi adalah dengan memberikan premi kepada karyawan yang bekerja melebihi batas atau basis.

Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan. Perusahaan perkebunan mengadakan sistem premi pada karyawan panen bertujuan untuk mendorong karyawan panen bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan (Ghani, 2003).

Selain itu menurut Brotoharsojo dkk (2003) premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena pegawai harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Pegawai mendapat premi karena pegawai tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja dan produktivitas pegawai dalam bekerja.

Dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi, khususnya di perkebunan karyawan bukan hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Di kebun, karyawan juga dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan upah atau imbalan kepada karyawan secara adil sehingga selain dapat meningkatkan kinerja (prestasi kerja), dengan adanya pemberian upah (premi) ini diharapkan juga mampu memberikan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya mampu membantu memajukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Di perkebunan sistem yang diberlakukan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan panen kelapa sawit adalah premi panen. Premi panen adalah penghargaan yang diberikan kepada pemanen karena jumlah tandan buah segar (TBS) yang diperoleh mencapai basis yang telah ditentukan dengan mutu buah yang sesuai dengan ketentuan panen (Fachreza, 2014).

Pada sistem premi panen, ada istilah yang dinamakan "*renumerasi*" yang berkaitan dengan imbalan yang diterima pekerja sehubungan dengan pekerjaannya. Yang termasuk kategori ini adalah gaji, santunan, tunjangan, premi, lembur dan insentif. Struktur pendapatan tersebut diatur sedemikian rupa untuk merespon kinerja dan sekaligus sebagai sistem yang mampu merangsang peningkatan produktivitas dan motivasi pekerja/karyawan (Ghani, 2003).

Pembuatan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya panen buah per kg TBS sesuai dengan anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Namun kenyataannya, masih banyak perusahaan kebun yang keliru terhadap penetapan sistem premi panen ini. Misalnya anggaran premi panen yang sudah ditetapkan perusahaan dengan anggaran tahun berjalan, namun kantor kebun (Afdeling) menetapkan anggaran premi dengan anggaran tahun sebelumnya. Dan tidak sedikit disini karyawan panen yang tidak mengetahui kecurangan yang dilakukan atasan-atasannya ini. Karyawan panen banyak mengeluhkan dengan kondisi yang seperti ini, kerja keras yang mereka laksanakan sesuai ketentuan/prosedur sistem premi perusahaan mendapatkan hasil yang tidak

memuaskan. Alhasil sebagian pemanen dengan sengaja melakukan kesalahan kesalahan, misalnya tidak siap borong (tidak menjalankan tugas sesuai dengan 7 jam kerja dan 5 jam kerja khusus hari Jumat) dan memotong buah mentah serta buah masak yang tidak dipanen (Wibowo, 2007).

## **1.2 Tujuan**

Tujuan dari penyusunan Tugas Akhir ini agar penulis mampu:

1. Untuk mengetahui sistem premi panen yang berlaku di PT Perkebunan Minanga Ogan.
2. Untuk mengetahui pengaruh premi panen terhadap kepuasan pekerja di PT Perkebunan Minanga Ogan.

## II. KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

### 2.1 Sejarah Singkat

Minanga *Group*, perusahaan yang didirikan oleh Alm. Prof. Mr. H. Makmoen Soelaiman dan adiknya Alm. H. Akhmad Zawawi Soelaiman pada tahun 1981. PT. Perkebunan Minanga Ogan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis perkebunan yang terletak di daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu yang mulai merintis usahanya dalam bidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit dengan akte notaris pada tanggal 11 Juli 1981. Pabrik pengolahan minyak kelapa sawit di PT Perkebunan Minanga Ogan mulai resmi beroperasi pada tanggal 27 September 1987.

PT Perkebunan Minanga Ogan tergolong dalam kualifikasi PBSN II (Perkebunan Besar Swasta Nasional II), dan tidak diwajibkan melainkan hanya dihimbau sesuai kemampuan dan tersedianya lahan untuk pengembangan perkebunan kelapa sawit dengan pola Perkebunan Inti Rakyat (PIR). Status PT Perkebunan Minanga Ogan adalah PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) berdasarkan Surat Persetujuan Tetap (SPT) dari BKMB Jakarta tanggal 5 Agustus 1982 No. 134/I/PMDN/1982. Pembangunan pabrik pengolahan kelapa sawit dipercayakan kepada PT. Atmindo Medan (*Ateliers Alfecaniques* di Indonesia) di Medan, usaha patungan (PMA) antar Indonesia dan *Belgic/Jerman*, berdasarkan kontrak *Turn Key* (Kontrak Terima Siap Giling) yang harus disiapkan oleh PT Atmindo selama 20 bulan terhitung sejak pembukaan pertama oleh PT Perkebunan Minanga Ogan tanggal 6 Agustus 1985. PT Perkebunan Minanga Ogan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perusahaan perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit yang telah berdiri sejak tahun 1981. Luas area perkebunan Minanga Group telah mencapai total 17.000 hektar, yang terdiri dari 14.000 hektar di Sumatera Selatan dan Lampung 3.000 hektar. Perkebunan Minanga Group dioperasikan sesuai dengan metode produksi standar perkebunan kelapa sawit dan dikelola oleh para profesional. Permintaan minyak kelapa sawit untuk bahan bakar bio terus meningkat. Hal ini merupakan prospek yang menjanjikan untuk Minanga Group, akan tetapi di lain sisi hal ini merupakan sebuah tantangan.

Secara administratif, PT Perkebunan Minanga Ogan berada di Desa Lubuk Batang, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Provinsi Sumatera Selatan. Wilayah yurisdiksi tersebut berada pada bentangan geografis antara 4°3'44"LS 104°7'35" BT.

Minanga Group memiliki dua pabrik kelapa sawit (PKS) yang telah dioperasikan. Pabrik kelapa sawit yang dimiliki PT Perkebunan Minanga Ogan tersebut adalah pabrik kelapa sawit Sei Ogan Mill (PKS 1 SOGM) yang telah beroperasi sejak tahun 1987 dan pabrik kelapa sawit Sei Nai Mill (PKS 2 SENM) yang mulai beroperasi sejak tahun 2013. PT Perkebunan Minanga Ogan melakukan operasional kerja yang meliputi beberapa aktivitas di dua bidang yakni bidang perkebunan kelapa sawit dan juga bidang industri pengolahan hasil.

## **2.2 Profil Perusahaan**

### **2.2.1 Visi Perusahaan**

PT Perkebunan Minanga Ogan memiliki visi yaitu tumbuh dan berkembang menuju masa depan yang lebih baik.

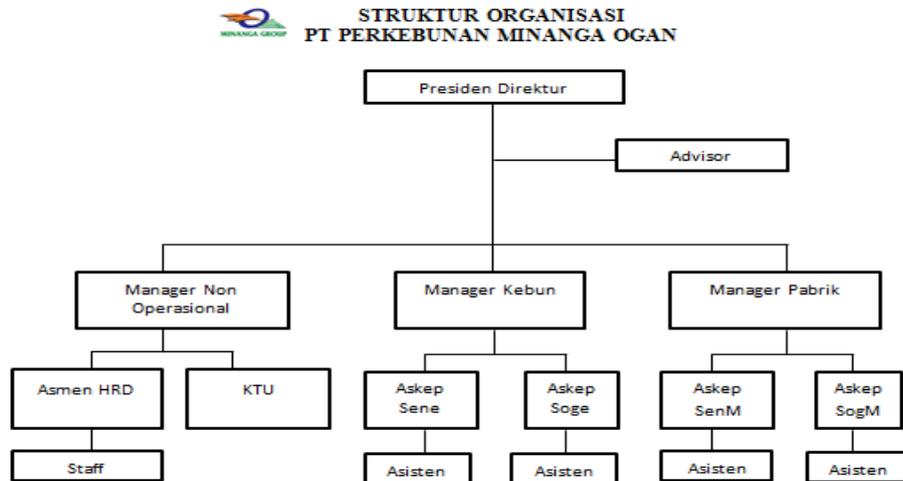
### **2.2.2 Misi Perusahaan**

Adapun misi dari PT Perkebunan Minanga Ogan yaitu mengembangkan industri kelapa sawit yang terintegritas dan berkesinambungan melalau manajemen praktik terbaik yang peduli sosial dan lingkungan untuk mencapai kesejahteraan *stakeholder*.

### **2.2.3 Tata Nilai Perusahaan**

PT Perkebunan Minanga Ogan memiliki komitmen untuk menjadi perusahaan proyektif yang memberikan nilai-nilai berikut: moralitas, antusiasme, mutu terbaik, pertumbuhan, aktualisasi dan kejujuran.

## 2.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 1. Struktur organisasi PT Perkebunan Minanga Ogan  
Sumber : PT Perkebunan Minanga Ogan

Adapun uraian jabatan dan pembagian tugas pada struktur organisasi PT Perkebunan Minanga Ogan adalah sebagai berikut :

### 1. Presiden Direktur

Bertugas untuk mengoordinasikan, mengawasi serta memimpin manajemen perseroan dan memastikan semua kegiatan usaha dijalankan sesuai dengan visi, misi dan nilai perseroan.

### 2. Direktur Operasional

Bertugas untuk merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengevaluasi aspek-aspek dan proses operasi bisnis perkebunan kelapa sawit di seluruh PT Perkebunan Minanga Ogan.

### 3. GM (General Manager) Operasional

Bertugas untuk memimpin perusahaan, mengelola operasional harian perusahaan, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi, dan menganalisis semua aktivitas bisnis perusahaan.

### 4. Manager Pemitra

Bertujuan untuk memastikan hubungan yang harmonis antara kebun Inti dengan KUD dengan memperhatikan prinsip-prinsip kerjasama yang saling menguntungkan, fungsinya adalah:

- a. Membangun dan membina hubungan yang intensif antara perusahaan

pemerintahan dan masyarakat sekitar perusahaan.

- b. Secara aktif bersama dengan EM (Equipment Management) Plasma melakukan sosialisasi terkait dengan Program Plasma atau KUD.
- c. Secara intensif melakukan langkah-langkah untuk pemberdayaan KUD atau kelompok tani melalui program sosialisasi, pendampingan dan program lainnya sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan.
- d. Mereview setiap biaya yang akan dibebankan ke KUD.
- e. Sebagai fasilitator atau perantara antara Manajemen dengan KUD.
- f. Bertanggungjawab atas laporan keuangan bulanan KUD.
- g. Secara aktif bersama dengan GA (General Affair), CSR (Coorporate Social Responsibility) dan KUD (koperasi unit desa) untuk membantu program-program terkait pemberdayaan masyarakat di sekitar perusahaan.

#### **5. Manager HR-GA (*Head Research-General Affair*) Operasional**

Bertugas untuk memimpin karyawan serta pengelolaan SDM sesuai peraturan yang berlaku, memonitor, mengontrol, merencanakan dan mengevaluasi jalannya kegiatan.

#### **6. Manager kebun**

Bertanggung jawab untuk bekerja secara langsung dengan pemilik untuk merencanakan dan merencanakan dan melaksanakan rencana keseluruhan untuk pengelolaan properti dan karyawan lainnya.

#### **7. Asisten kebun**

Bertugas untuk membantu memastikan bahwa seluruh kegiatan kebun dapat berjalan sesuai dengan persyaratan, prosedur dan target yang ditetapkan dengan mengacu pada prinsip-prinsip kesehatan & keselamatan kerja lingkungan serta biaya yang efektif.

#### **8. Asisten Kepala PKS**

Bertugas untuk membantu memastikan bahwa seluruh kegiatan pabrik dapat berjalan sesuai dengan persyaratan, prosedur dan target yang ditetapkan dengan mengacu pada prinsip-prinsip kesehatan dan keselamatan kerja lingkungan serta biaya yang efektif.

## **9. Asisten Afdeling**

Bertugas untuk memaksimalkan hasil perkebunan dan pengelolaan, merencanakan kerja harian, mengoptimalkan sumber daya yang ada, menyediakan informasi yang terpercaya dan tepat waktu, melatih cara kerja yang benar, dan memotivasi karyawan serta menjadi mentor karyawan.