

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu produk tumbuhan yang memegang peranan penting perekonomian Indonesia adalah kelapa sawit. Kelapa sawit adalah tanaman perkebunan penting penghasil minyak makan, minyak industri dan bahan baku biofuel (bahan bakar biodiesel). Kelapa sawit memiliki efek positif terhadap pertumbuhan ekonomi dan sosial. Sebagai salah satu ekspor pertanian kelapa sawit terbesar di Indonesia ini memegang peranan penting sebagai sumber daya alam, mata uang dan penghasil pajak. Juga dalam proses produksi industri pengolahan juga dapat menciptakan peluang kerja dan meningkatkan kesejahteraan khususnya untuk masyarakat sekitar (Ditjenbun, 2019).

Tenaga kerja berperan dalam menentukan kualitas dan kuantitas buah. Kesalahan yang disebabkan oleh kecerobohan pemanen, seperti kesalahan pemilihan kelapa sawit pada saat panen ibarat memotong buah yang mentah, membiarkan buah tidak disusun di tempat pengumpulan hasil (TPH), kesalahan saat pengangkutan tandan buah segar (TBS) menuju TPH dan kesalahan saat proses melempar tandan ke alat transportasi yang menyebabkan mutu tandan buah segar menurun. Faktor penentu produktivitas tenaga kerja harus diketahui karena menentukan kebijakan yang dapat dilakukan perusahaan. Manajemen tenaga kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan tenaga kerja dalam pemanenan kelapa sawit dan meningkatkan produktivitas bekerja agar kualitas minyak sawit yang dihasilkan baik dan memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan (Indriyani, 2014).

Kelapa sawit merupakan komoditas yang menyerap banyak tenaga kerja dan sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan produk dalam negeri dan sumber mata uang dalam dan luar negeri cukup besar. Pemanen harus diusahakan sebagai pekerja tetap, agar tenaga kerja tetap tersedia dan menghasilkan produk yang berkualitas (Maruli, 2017). Efisiensi panen yang lebih baik kelapa sawit dapat diproduksi dengan membayar upah, gaji dan komisi meningkatkan motivasi

karyawan. Gaji adalah hadiah yang diberikan kepada pekerja atau jasa yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Gaji juga berfungsi untuk memastikan kelangsungan hidup yang baik (Indriyani, 2014).

Bonus yang diberikan kepada tenaga kerja yang bekerja melebihi batas ketentuan disebut premi. 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, 2013). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja dibangun dan dipengaruhi oleh bagaimana karyawan tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya dengan kemampuan, keterampilan dan motivasi yang dimilikinya. Keseimbangan dari beberapa elemen tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik begitu juga sebaliknya (Wibowo, 2007).

1.2 Tujuan

Tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah:

- a. Memahami pelaksanaan panen kelapa sawit yang baik.
- b. Mampu menghitung premi pemanen kelapa sawit.

II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Kebun Tanjung Lebar merupakan salah satu unit usaha dari PT. Perkebunan nusantara VI (Persero) yang dibuka pada tahun 1986 sebagai proyek pengembangan dari *ex* PT. Perkebunan IV (Persero) Gunung Pamela Tebing Tinggi Deli yang berkedudukan di Jambi – Sumbar. Kebun Tanjung Lebar didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 11 tahun 1996 sesuai Akta pendirian Perusahaan Persero, Akta Notaris Haru Kamil, SH. No. 37. Sejak tanggal 11 Maret 1996 sesuai dengan restrukturisasi BUMN, Perkebunan IV Kebun Tanjung Lebar beralih ke PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero).

2.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan adalah suatu kerangka perusahaan yang menentukan pembagian pekerjaan dan pembagian wewenang. PT Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Tanjung Lebar dipimpin oleh seorang manajer yang dibantu oleh beberapa staf dan karyawan yaitu, KTU, Asisten kepala, Asisten Afdelling, Mandor Satu, Krani Afdelling, dan Mandor Lapangan.

a. Manajer

Manajer adalah jabatan tertinggi di perkebunan dengan fungsi sebagai pemimpin dan pengelola perkebunan. Dalam menjalankan tugasnya, manager bertanggung jawab kepada para direksi dan dibantu oleh asisten. Uraian dan tanggung jawab manager meliputi:

1. Menginstruksikan penyusunan RKAP.
2. Mengajukan RKAP dan RKAU Unit Usaha Tanjung Lebar.
3. Menetapkan target produksi tahunan (TBS, minyak sawit, inti sawit dan produksi sampingan) dan prognosa produksi secara periodik berdasarkan potensi produksi.

4. Menetapkan mutu produksi tahunan minyak sawit dan inti sawit.
5. Mengarahkan kegiatan operasional Unit Usaha Tanjung Lebar sesuai dengan RKAP dan RKO.
6. Mengajukan kepada direksi program dan anggaran yang tidak tertampung dalam RKAP dan RKO.
7. Melakukan verifikasi dan memberikan persetujuan terhadap usulan (Pengolahan, Teknik, APM, CD, TUK, Tanaman dan SDM umum) mengenai pengadaan barang dan jasa untuk masing – masing sub unit tersebut.
8. Melakukan *monitoring* dan evaluasi pelaksanaan pekerjaan operasional Unit Usaha Tanjung Lebar.
9. Menjaga keamanan asset unit (asset bergerak dan tidak bergerak) dan menyusun laporan apabila terdapat gangguan terhadap asset.
10. Melakukan *monitoring* pengukuran kinerja seluruh karyawan pimpinan dan mengkoordinasi penilaian kinerja karyawan pelaksana.

b. Asisten Kepala Tanaman

Asisten kepala tanaman adalah golongan karyawan pimpinan yang membantu tugas – tugas manajer dalam koordinasi, pembinaan dan pengawasan pekerjaan di unit usaha. Asisten kepala tanaman dalam tugasnya bertanggung jawab kepada manajer dan mengkoordinir serta membawahi asisten afdeling.

c. Asisten Afdeling

Asisten afdeling merupakan pimpinan tertinggi di afdeling dan bertugas dalam memimpin, menggerakkan dan mengawasi semua kegiatan di afdeling.

d. Mandor Satu

Mandor satu bertugas membantu dan bertanggung jawab kepada asisten 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 afdeling dan membantu asisten afdeling dalam menilai pemungutan hasil.

e. Krani Afdeling

Bertugas membantu asisten afdeling dalam kegiatan kantor yang berkaitan dengan administrasi afdeling.

f. Mandor

Bertugas membantu mandor satu dalam praktik pelaksanaan dan pengawasan secara langsung dikebun.

2.3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Tanjung Lebar adalah sebagai berikut:

2.3.1 Visi perusahaan

Visi PT. Perkebunan Nusantara VI adalah menjadi perusahaan perkebunan terdepan yang memberikan nilai manfaat tertinggi dan berkelanjutan kepada semua *stakeholders*.

2.3.2 Misi perusahaan

Misi dari PT. Perkebunan Nusantara VI adalah sebagai berikut:

- a. Fokus mengelola perkebunan kelapa sawit, karet, teh, kopi dan usaha lain yang terkait erat dengan perkebunan secara berkelanjutan, serta bekerja sama dengan petani dan mitra strategis lainnya.
- b. Berkomitmen menciptakan produk – produk unik secara konsisten dan berkelanjutan melalui keunggulan operasional, standar kinerja tinggi dan ramah lingkungan.
- c. Berupaya untuk memberikan imbal hasil finansial tinggi melalui cara pemasaran dan komunikasi pasar yang sangat baik.
- d. Membangun lingkungan kerja yang kondusif dan nilai – nilai etika yang tinggi untuk mengangkat kompetensi sumber daya manusia perusahaan.

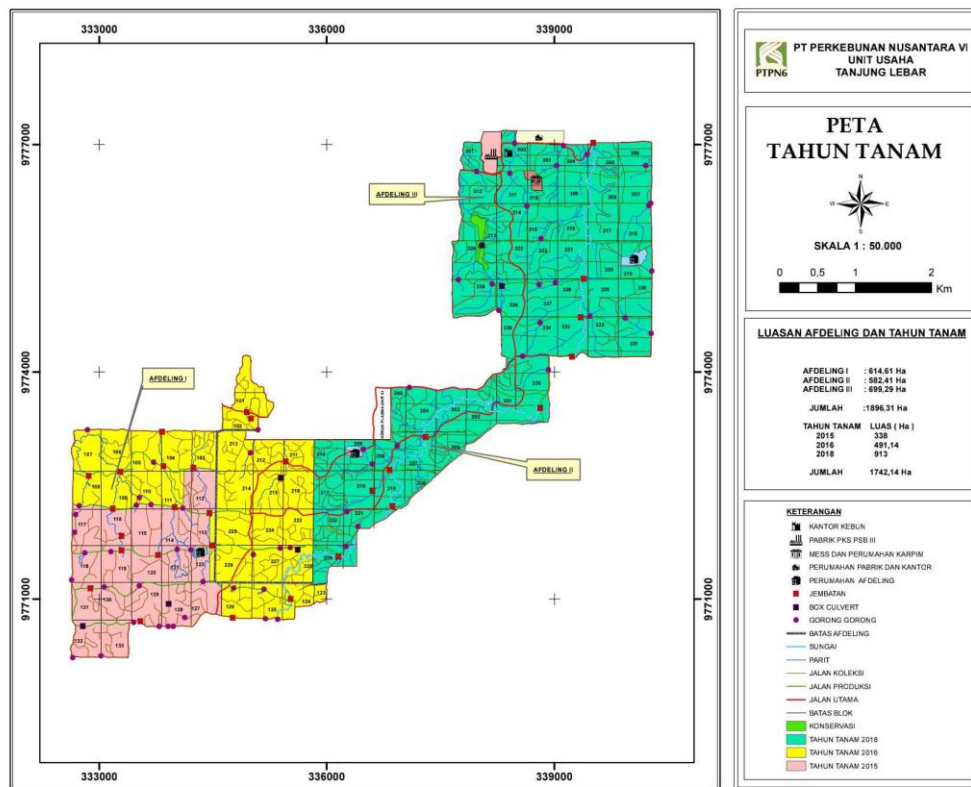
2.4 Letak Geografis

Unit Usaha Tanjung Lebar terletak di Desa Tanjung Lebar, Kecamatan Bahar Selatan, Kabupaten Muaro Jambi, Provinsi Jambi. Dengan jarak tempuh kurang lebih 120 Km dari kota Jambi dan kurang lebih 150 Km dari Kabupaten Muaro Jambi. Unit Usaha Tanjung Lebar memiliki topografi bergelombang sampai berbukit dengan ketinggian 30 mdpl. Batas – batas wilayah kebun Tanjung Lebar adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Berbatasan dengan PIR – Trans UPT. XI
- b. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan PIR – Trans UPT. XVII
- c. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Provinsi Sumatera Selatan
- d. Sebelah Barat : Berbatasan dengan PIR – SUS II Sei Bahar UPT. VII

Sedangkan batas – batas wilayah kebun Plasma Unit Usaha Tanjung Lebar, yaitu:

- a. Sebelah Utara : Berbatasan dengan pemukiman Transmigrasi Kebun Bunut
- b. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Provinsi Sumatera Selatan
- c. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Provinsi Sumatera Selatan
- d. Sebelah Barat : Berbatasan dengan PIR – SUS II Sei Bahar dan PT. Asiatic Persada (BDU)



Dipindai dengan CamScanner

Gambar 1. Peta Lokasi PTPN VI

Sumber: Kantor Kebun Unit Usaha Tanjung Lebar, 2023.