

**EVALUASI KINERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT DI  
AFDELING III PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI LINDAI  
DESA KASIKAN KECAMATAN TAPUNG HULU  
KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

**Oleh:**

**KEPIN ANANDA NAPITUPULU**  
**184210185**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelara Sarjana Pertanian*



**UNIVERSITAS  
PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2023  
ISLAM RIAU**

**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :**

**PERPUSTAKAAN SOEMAN HS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**



**EVALUASI KINERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT DI  
AFDELING III PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI LINDAI  
DESA KASIKAN KECAMATAN TAPUNG HULU  
KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

**NAMA : KEPIN ANANDA NAPITUPULU**

**NPM : 184210185**

**PRODI : AGRIBISNIS**

**MENYETUJUI**

**DOSEN PEMBIMBING**

**Hajry Arief Wahyudy, SP. M. MA**

**DEKAN FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**KETUA PROGRAM STUDI  
AGRIBISNIS**

**Dr. Ir. Hj. Siti Zahrah, MP**

**Sisca Vaulina, SP., MP**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :**

**PERPUSTAKAAN SOEMAN HS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

## ABSTRACT

**KEPIN ANANDA NAPITUPULU (184210185). Performance Evaluation of Palm Oil Harvesting Employees in Afdeling III PT. Nusantara Plantation V Sei Lindai Garden Kasikan Village Tapung Hulu District Kampar Regency Riau Province. Guidance Mr. Hajry Arief Wahyudy SP. M.MA.**

The performance of oil palm harvesting employees is a result achieved by harvesting employees in completing their work, the level of an employee's performance is determined by factors that influence him either directly or indirectly in his work, one of which is the harvest premium system variable. This study aims to analyze (1) the characteristics and profiles of harvest employees, (2) the harvest premium system, and (3) the performance evaluation of harvest employees in afdeling III PT. Nusantara Plantation V, Sei Lindai Plantation, Kasikan Village, Tapung Hulu District, Kampar Regency, Riau Province. This research was conducted for 6 months (August 2022-February 2023). The technique of collecting respondents by census against 31 employees. The analysis used is descriptive qualitative and quantitative analysis. The results showed (1) the average age of employees is 44 years, the average last education is 7 years or equivalent to junior high school, the average work experience of harvest employees is 24 years, the average number of family dependents of harvest employees is 2 people, the area of land worked on is an average of 2.6 Ha/HK. (2) In the premium system in Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai only has 3 premium systems namely Quantity Premium, Brondolan Premium, and Sunday Premium. Meanwhile, the Quality Premium System was abolished by the plantation. (3) Evaluation of the performance of harvest employees based on the harvest basis, namely the performance of harvest employees Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Plantation has performed very well. Evaluation of the performance of harvest employees is based on quantity premium, namely the performance of harvest employees Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai has a poor performance, namely employees who get a small quantity premium, namely 5 people and for harvesting employees who have very good performance are harvesting employees who get a high quantity premium, namely 2 harvesting employees. Performance evaluation of harvest employees based on loose premiums in Afdelling III at PT. Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Plantation in Kasikan Village has a good performance, while for very good performance, 1 employee harvests. Evaluation of the performance of harvest employees is based on Sunday premiums, namely the performance of harvest employees Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai has a poor performance, namely employees who do not get Sunday premiums, namely 5 people and for harvest employees who have very good performance are harvest employees who get high Sunday premiums, namely 1 harvest employee.

**Keywords: Oil Palm, Performance, Harvest Premium**

## ABSTRAK

**KEPIN ANANDA NAPITUPULU (184210185). Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Bimbingan Bapak Hajry Arief Wahyudy SP. M. MA.**

Kinerja karyawan panen kelapa sawit merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan panen dalam menyelesaikan pekerjaannya, tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung didalam pekerjaannya, salah satunya adalah variabel sistem premi panen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) karakteristik dan profil karyawan panen kelapa sawit, (2) sistem premi panen kelapa sawit, dan (3) evaluasi kinerja karyawan panen kelapa sawit di afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan berlangsung (september2022-maret2023). Teknik pengumpulan responden secara sensus terhadap 31 karyawan. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptive kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan (1) rata-rata umur karyawan adalah 44 Tahun, rata-rata pendidikan terakhir adalah 7 Tahun atau setara dengan SMP, rata rata Pengalaman Bekerja Karyawan panen adalah 24 Tahun, rata-rata jumlah Tanggungan Keluarga Karyawan panen adalah 2 Orang, luas lahan yang dikerjakan rata-rata 2,6 Ha/HK. (2) Pada Sistem Premi di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai hanya terdapat 3 sistem premi yaitu Premi Kuantitas, Premi Brondolan, dan Premi Hari Minggu. Sedangkan untuk Sistem Premi Kualitas ditiadakan oleh pihak perkebunan. (3) Evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan berdasarkan basis panen yaitu kinerja karyawan panen Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai memiliki kinerja yang sangat baik. Evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan berdasarkan premi kuantitas yaitu kinerja karyawan panen Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai memiliki kinerja yang kurang baik yaitu karyawan yang mendapatkan premi kuantitas yang kecil yaitu 5 orang dan untuk karyawan panen yang memiliki kinerja yang sangat baik adalah karyawan panen yang mendapatkan premi kuantitas yang tinggi yaitu 2 karyawan panen. Evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan premi brondolan di Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan memiliki kinerja yang baik, sedangkan untuk kinerja yang sangat baik yaitu 1 karyawan panen. Evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan berdasarkan premi hari minggu yaitu kinerja karyawan panen Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai memiliki kinerja yang kurang baik yaitu karyawan yang tidak mendapatkan premi hari minggu yaitu 5 orang dan untuk karyawan panen yang memiliki kinerja yang sangat baik adalah karyawan panen yang mendapatkan premi hari minggu yang tinggi yaitu 1 karyawan panen.

**Kata Kunci :Kelapa Sawit, Kinerja, Premi Panen**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan YME yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau”.

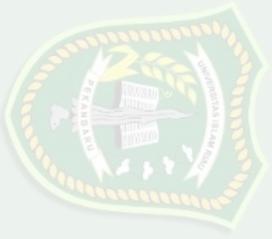
Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian pada Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau.

Pada proses penulisan Skripsi ini penulis tidak lupa untuk mengucapkan terimakasih kepada Bapak Hajry Arief Wahyudy SP. M. MA selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, pemikiran, tenaga dalam memberikan pengarahan, informasi, dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan yang perlu di perbaiki. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi.

Pekanbaru, Maret 2023

**UNIVERSITAS**  
Penulis  
**ISLAM RIAU**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4. Ruang Lingkup Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1. Karakteristik dan Profil Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit.....	9
2.1.1. Karakteristik Karyawan Panen Kelapa Sawit.....	12
2.1.2. Profil Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Berdasarkan Luas Lahan.....	16
2.2 Sistem Premi Panen Kelapa Sawit.....	16
2.3. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit.....	20
2.3.1. Defenisi Kinerja Karyawan .....	20
2.3.2. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit....	24
2.4. Penelitian Terdahulu.....	26
2.5. Kerangka Pemikiran .....	31





**BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... 33**

3.1. Metode, Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
3.2. Teknik Penentuan Responden .....	33
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.4. Konsep Operasional.....	34
3.5. Analisi Data .....	36
3.5.1. Karakteristik dan Profil Kerja Karyawan Panen di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai. ....	36
3.5.2. Sistem Premi Panen Kelapa Sawit di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai. ....	36
3.5.3. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai. ....	39

**BAB IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN..... 41**

4.1. Keadaan Umum PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai.....	41
4.2. Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai.....	43
4.3. Kondisi Topografi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai.....	45
4.4. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai.....	45

**BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN..... 49**

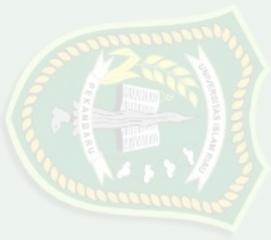
5.1. Karakteristik dan Profil Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit.....	49
5.1.1. Karakteristik Karyawan Panen Kelapa Sawit.....	49
5.2. Sistem Premi Panen Kelapa Sawit .....	58
5.2.1 Premi Panen Kualitas.....	58
5.2.2 Premi Panen Kuantitas.....	59
5.2.3 Premi Panen Brondolan.....	60

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



5.2.4	Premi Panen Hari Minggu .....	62
5.3.	Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit.....	63
5.3.1.	Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Berdasarkan Basis Panen.....	64
5.3.2.	Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Berdasarkan Premi Kuantitas. ....	65
5.3.3.	Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Berdasarkan Premi Brondolan.....	67
5.3.4.	Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Berdasarkan Premi Hari Minggu. ....	70
<b>BAB VI</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>73</b>
6.1	Kesimpulan.....	73
6.2	Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>79</b>

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

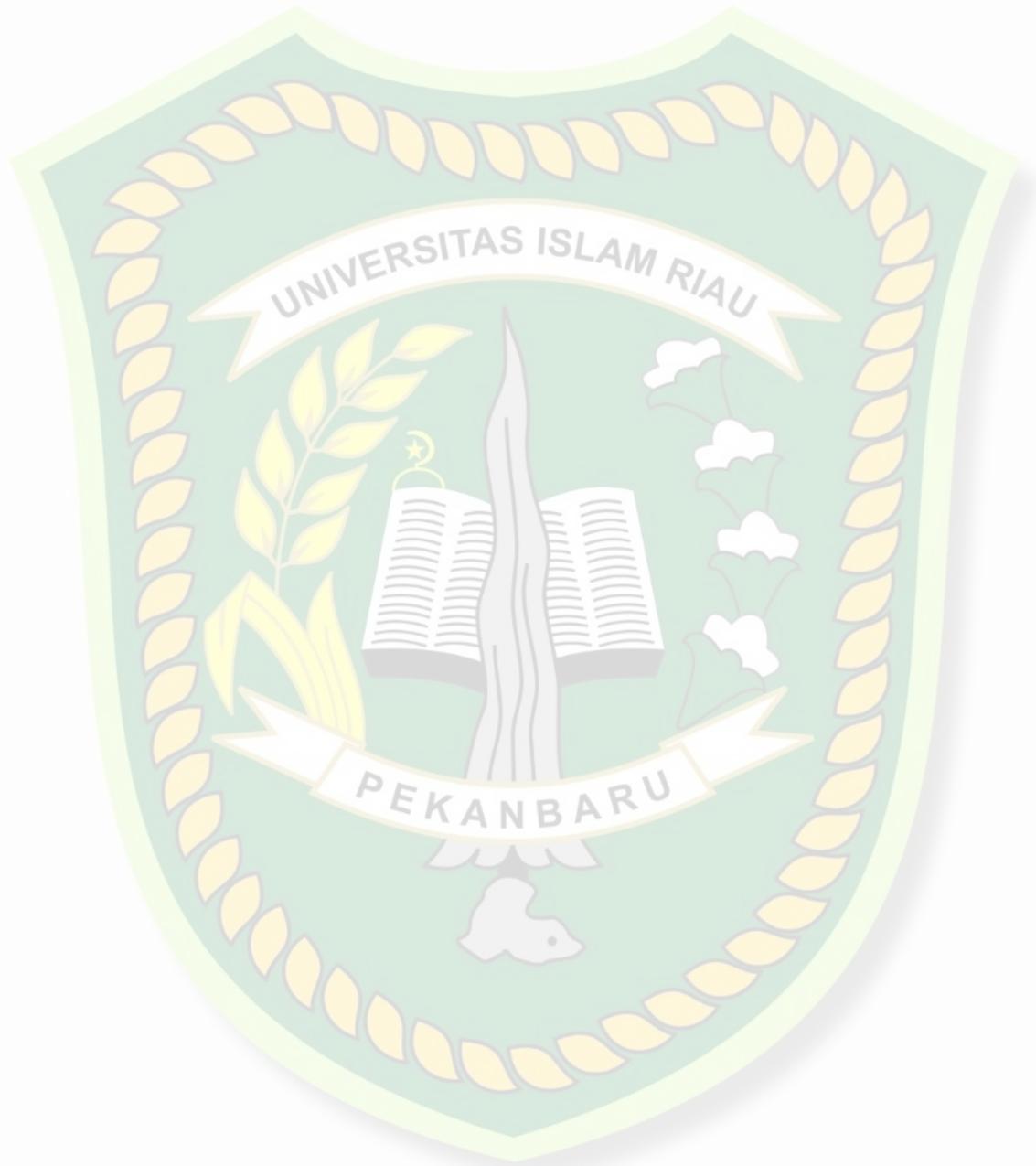
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Produksi Kelapa Sawit PTPN V Kebun Sei Lindai 2017-2021.....	3
2. Jumlah Gaji dan Premi Panen di Afdeling III Pada tanggal 16 Desember 2022-15 Januari 2023.....	4
3. Produksi Kelapa Sawit di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai 2017-2021 .....	5
4. Indikator Premi Panen Kualitas .....	37
5. Indikator Premi Panen Kuantitas .....	37
6. Indikator Premi Panen Brondolan.....	38
7. Indikator Premi Panen Hari Minggu.....	39
8. Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit .....	39
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
11. Karakteristik Responden Menurut Pengalaman Bekerja .....	54
12. Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan Keluarga ....	55
13. Profil Usaha Menurut Luas Lahan .....	57
14. Basis Tugas berdasarkan Umur Tanaman.....	58
15. Tarif Premi Kuantitas.....	59
16. Tarif Premi Brondolan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai .....	61
17. Tarif Premi Panen Hari Minggu PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai .....	62
18. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Berdasarkan Basis Panen.....	65
19. Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Premi Kuantitas.....	66
20. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Premi Brondolan ...	69



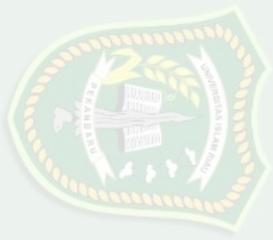
# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

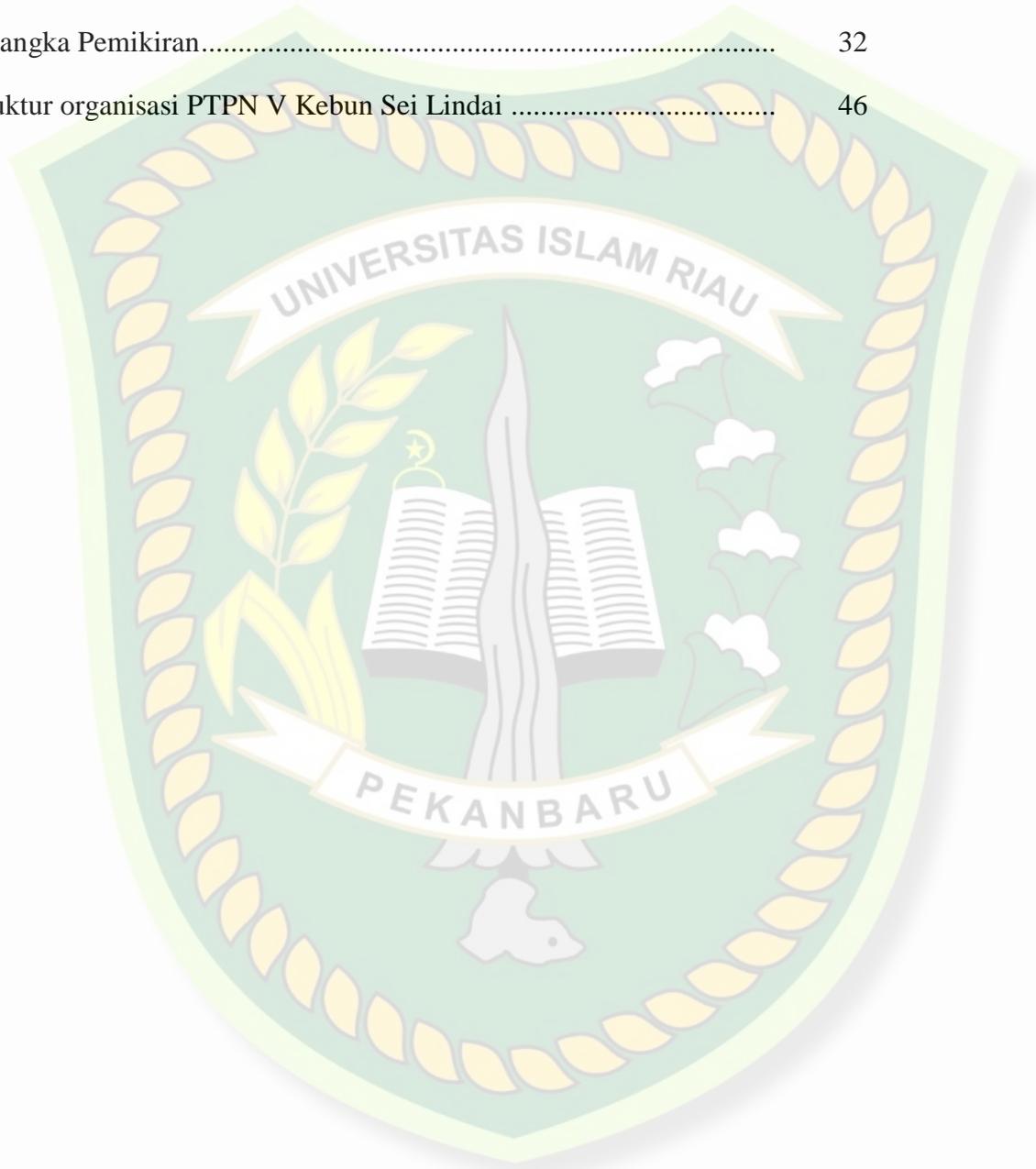
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	32
2. Struktur organisasi PTPN V Kebun Sei Lindai .....	46

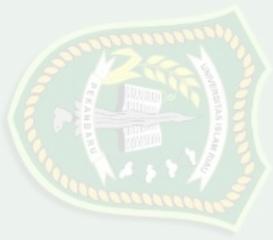


# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

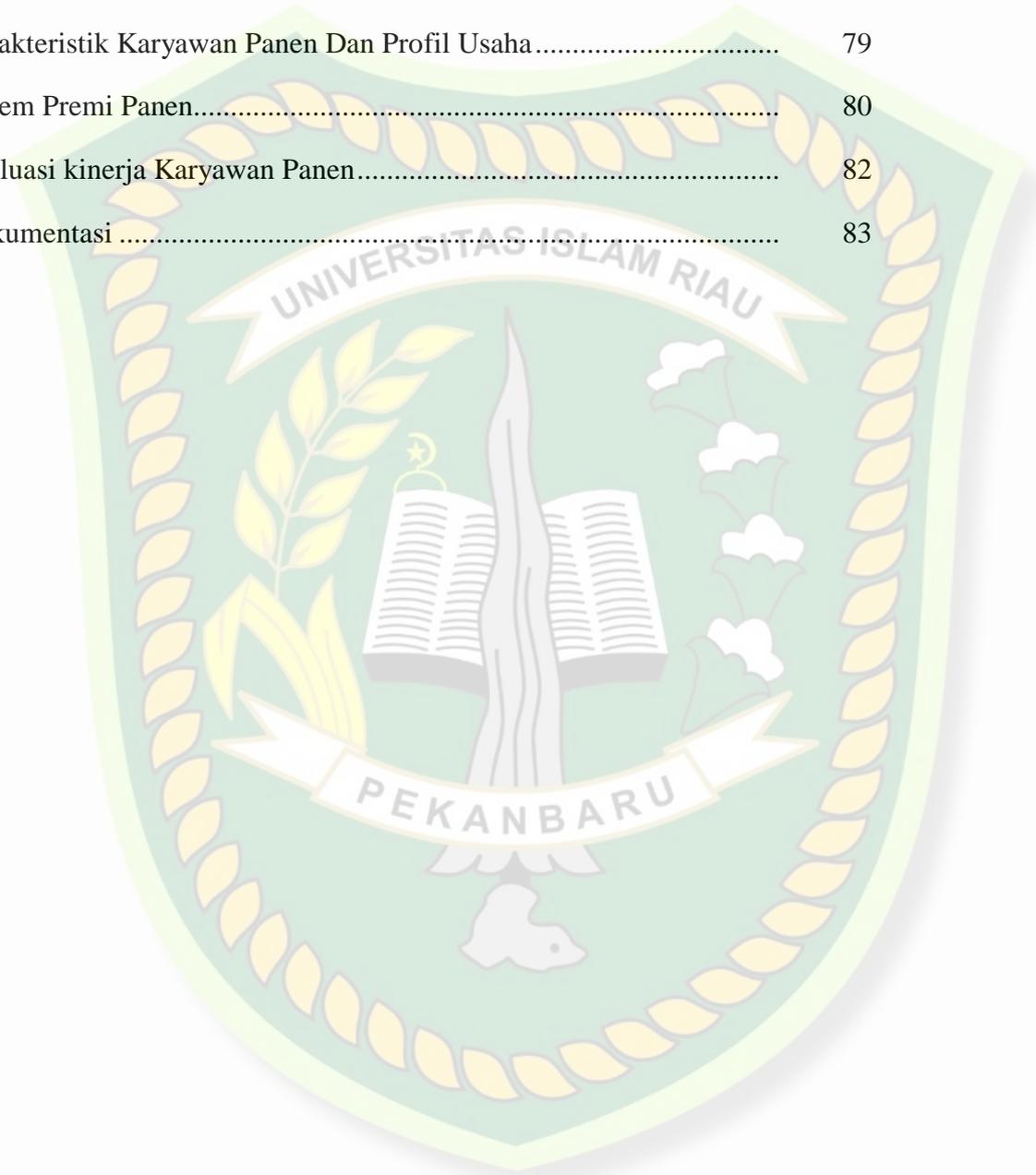
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Karakteristik Karyawan Panen Dan Profil Usaha.....	79
2. Sistem Premi Panen.....	80
3. Evaluasi kinerja Karyawan Panen.....	82
4. Dokumentasi .....	83



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB I PENDAHULUAN

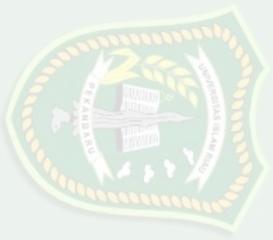
### 1.1. Latar Belakang

Subsektor perkebunan merupakan salah satu subsektor dari sector pertanian yang dapat meningkatkan devisa negara dan menyerap tenaga kerja.

Pemerintah mengutamakan pada subsektor perkebunan, karena memiliki daya tarik yang tinggi untuk diekspor ke negara lain atau pun dapat olah di negara sendiri. Provinsi Riau tercatat sebagai provinsi yang mempunyai perkebunan kelapa sawit terluas di Indonesia, yakni mencapai 2,89 jt Ha. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), luas lahan perkebunan kelapa sawit mencapai 15,08 jt Ha pada 2021.

Beberapa alasan Pemerintah Provinsi Riau mengutamakan kelapa sawit, antara lain: Pertama, dari segi fisik dan lingkungan keadaan daerah Riau memungkinkan bagi pengembangan perkebunan kelapa sawit, kondisi tanah yang memungkinkan untuk ditanami kelapa sawit menghasilkan produksi lebih tinggi dibandingkan daerah lain. Kedua, Provinsi Riau merupakan daerah pengembangan Indonesia Bagian Barat dengan dibukanya kerjasama Indonesia Malaysia Singapore *Growth Triangle* (IMS-GT) dan Indonesia Malaysia Thailand *Growth Triangle* (IMT-GT), berarti terbuka peluang pasar yang lebih menguntungkan; dan Ketiga, berdasarkan hasil yang telah dicapai menunjukkan bahwa kelapa sawit memberikan pendapatan yang lebih tinggi kepada petani dibandingkan dengan jenis tanaman perkebunan lainnya (Syahza, 2007).

Keberlangsungan hidup perkebunan kelapa sawit salah satunya ditentukan oleh karyawan panen. Oleh karena itu diperlukan karyawan panen yang handal





dan berkualitas. Nilai dari karyawan panen akan tampak jelas ketika karyawan memberikan hasil yang memuaskan bagi perkebunan.

Karyawan panen merupakan kunci keberhasilan dalam suatu perkebunan kelapa sawit karena karyawan panen merupakan penggerak utama dalam suatu aktifitas dalam pekerjaan. Selain itu karyawan panen juga menjadi perencana, pelaku, dan penentu dalam terwujudnya tujuan perkebunan. Semakin tinggi kemampuan karyawan panen, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan panen tersebut. Sebaliknya jika kemampuan karyawan panen rendah, maka semakin rendah juga kinerja karyawan panen tersebut. Agar aktifitas perkebunan berjalan dengan baik dan terwujudnya tujuan perkebunan, maka perkebunan harus memiliki karyawan panen yang kompeten atau berkemampuan tinggi dengan pengelolaannya harus dijalankan secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal (Kristiawan, 2009).

Agar tercapai tingkat produktivitas didalam pekerjaan karyawan panen, maka dalam perkebunan tersebut harus memiliki sistem premi panen yang baik. Sistem premi panen dapat dilaksanakan oleh semua perkebunan kelapa sawit. Namun, oleh karena kondisi lapangan dan aspek- aspek sosial ekonomi yang berbeda antar kebun maka standar premi juga harus disesuaikan dengan perbedaan-perbedaan tersebut. Setiap perkebunan juga menginginkan tujuannya tercapai, sehingga memerlukan karyawan panen yang berkualitas dengan kinerja yang baik. Agar kualitas dan kuantitas produksi dapat tetap bertahan, maka salah satu usaha yang ditempuh perkebunan adalah dengan memberikan rangsangan dalam bentuk premi panen. Pemberian premi panen yang memadai harus di



tetapkan atas asas adil dan layak, dengan memperhatikan peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai merupakan perkebunan yang memproduksi dan menanam tanaman dua komoditi yaitu Kelapa Sawit dan Karet. Perkembangan produksi kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai tahun 2017-2021 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Produksi Kelapa Sawit PTPN V Kebun Sei Lindai 2017-2021

No	Tahun	Produksi (Kg)	Pertumbuhan (%)
1	2017	47.223.190	-
2	2018	55.346.820	0,17
3	2019	53.999.130	-0,02
4	2020	66.758.440	0,23
5	2021	71.503.680	0,71
Jumlah		294.831.260	1,09%
Rata - Rata		36,853.907	0,27%.

Sumber : PTPN V kebun Sei Lindai, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah produksi kelapa sawit pada tahun 2019 terjadi penurunan, yaitu pada tahun 2018 dengan produksi 55.346.820 menjadi 53.999.130 pada tahun 2019, dengan tingkat pertumbuhan -0,02% dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan dengan produksi 71.503.680 dengan pertumbuhan 0,71%. Sehingga selama 5 tahun terakhir jumlah produksinya 294.831.260 dengan jumlah pertumbuhannya 1,09% dan rata rata jumlah produksinya 36,853.907 dengan rata rata jumlah pertumbuhannya 0,27%. Penurunan jumlah produksi pada kelapa sawit dalam 5 tahun terakhir di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai menyebabkan permasalahan dalam kinerja karyawan panen didalam pekerjaannya.

Premi panen adalah pendapatan yang diperoleh karyawan panen apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan perkebunan kelapa sawit. Selain itu premi panen merupakan bayaran lebih yang diberikan perkebunan karena



karyawan panen harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Karyawan panen mendapat premi panen karena bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja dan produktivitas karyawan panen dalam bekerja.

PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) merupakan salah badan usaha milik negara (BUMN) yang memiliki unit dan tersebar di berbagai Kabupaten di Provinsi Riau. PTPN V Kebun Sei Lindai merupakan perkebunan yang telah menerapkan premi kepada karyawan panen. Salah satunya adalah Afdeling III Kebun Sei Lindai yang telah memberikan gaji dan premi panen sebagai bentuk balas jasa perkebunan kepada karyawan panen. Agar lebih jelas perkembangan gaji dan premi panen di Afdeling III Kebun Sei Lindai, dapat dilihat dalam Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Jumlah Gaji dan Premi Panen di Afdeling III Pada tanggal 16 Desember 2022-15 Januari 2023.

No	Karyawan Panen (Orang)	Jumlah Gaji Panen (Rp/Bln)	Jumlah Premi Panen (Rp/Bln)
1	14	45.534.012	40.632.388
2	13	40.412.250	51.205.791
Jumlah		85.946.262	91.838.179
Rata – Rata Per Karyawan		3.183.194	3.401.414

Sumber : PTPN V Kebun Sei Lindai, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa gaji Panen di Afdeling III Pada tanggal 16 Desember 2022- 15 Januari 2023, dari 27 orang jumlah gaji panen karyawan Afdeling III sebanyak Rp. 85.946.262 dengan rata rata setiap karyawan panen mendapatkan gaji Rp. 3.183.194. Selanjutnya bagian premi dari 27 orang jumlah premi karyawan panen di Afdeling III sebanyak Rp. 91.838.179 dengan rata rata setiap karyawan panen mendapatkan premi panen Rp. 3.401.414. Jika premi panen lebih besar dari pada gaji panen maka



karyawan panen akan memberikan jumlah produktivitas yang berkualitas kepada perkebunan.

Tanaman kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai berada di Afdeling III. Produksi tanaman kelapa sawit di Afdeling III Kebun Sei Lindai tiap tahunnya berbeda-beda, dapat kita lihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Produksi Kelapa Sawit di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai 2017-2021

No	Tahun	Produksi (Kg)	Pertumbuhan produksi (%)
1	2017	15.929.860	-
2	2018	19.210.720	20,59
3	2019	20.320.060	5,77
4	2020	18.877.400	-7,09
5	2021	22.015.840	0,16

Sumber : PTPN V Kebun Sei Lindai, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa produksi kelapa sawit di Afdeling III pada tahun 2020 terjadi penurunan jumlah produksi. Produksi kelapa sawit di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai dalam lima tahun terakhir tidak stabil. Hal ini disebabkan oleh kurangnya jumlah karyawan panen yang ada di Afdeling III, yang menggunakan 2 mandor panen dengan jumlah karyawan panen masing-masing 14 orang dan 13 orang. Menurut *Standart Operasional Prosedur* (SOP) dalam tenaga kerja dimana setiap mandor panen rata-rata memiliki karyawan panen sebanyak 15-20 orang. Selain kurangnya karyawan panen dalam proses produksi kelapa sawit, karyawan panen juga merupakan faktor yang paling menentukan dalam mempengaruhi produktifitas kelapa sawit. Karyawan panen perlu dikelola dengan baik, termasuk penyediaan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan produktifitasnya. Karyawan panen sebaiknya adalah orang-orang yang sudah terlatih karena panen kelapa sawit tidak dapat dilakukan secara sembarangan. Karyawan panen harus karyawan



tetap supaya dalam tahap panen karyawan panen tetap tersedia saat dibutuhkan dan dapat menghasilkan produksi dan kualitas yang baik.

Kinerja karyawan panen kelapa sawit dibangun dan dipengaruhi oleh bagaimana karyawan panen kelapa sawit tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya dengan kemampuan, keterampilan dan motivasi yang dimilikinya.

Keseimbangan dari beberapa elemen tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau” .

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Bagaimana Karakteristik dan Profil Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau?
2. Bagaimana Sistem Premi Panen Kelapa Sawit yang berlaku di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau?
3. Bagaimana Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau?



### 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

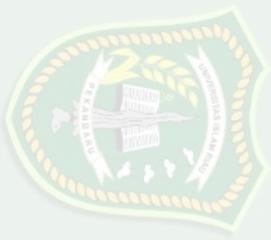
Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui Karakteristik dan Profil Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau.
2. Mengetahui Sistem Premi Panen Kelapa Sawit yang berlaku di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau.
3. Mengevaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Karyawan panen, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan premi dapat mempengaruhi kinerja karyawan panen.
2. Bagi Penulis, penelitian ini sebagai sarana pengembangan pemahaman konsep kinerja karyawan dan syarat menyelesaikan studi di Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau.
3. Bagi Pembaca, penelitian ini sebagai bahan masukan dan informasi tentang perkebunan yang terkait mengenai premi panen untuk karyawan panen kelapa sawit.
4. Bagi Pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam membuat keputusan ataupun kebijakan yang

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



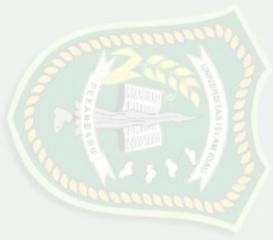
berhubungan dengan perkembangan perkebunan di masa depan, khususnya kesejahteraan karyawan.

#### **1.4. Ruang Lingkup Penelitian**

Fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah membahas Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Penelitian ini meliputi seluruh karyawan panen dengan jumlah karyawan panen 31 orang. Data produksi kelapa sawit yang digunakan adalah tahun 2017-2021.

Penelitian ini menganalisis karakteristik dan profil kerja karyawan panen Kelapa Sawit yaitu meliputi: umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan keluarga. Menganalisis profil kerja luas lahan panen Kelapa Sawit. Sistem premi panen Kelapa Sawit meliputi: premi kualitas, premi kuantitas, premi brondolan, dan premi panen hari minggu. Serta mengevaluasi kinerja karyawan panen Kelapa Sawit yang berada di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei lindai yang meliputi evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan basis panen, evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan premi panen kuantitas, evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan premi brondolan, evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan premi panen hari minggu.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Karakteristik dan Profil Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit.

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jack) merupakan tumbuhan tropis yang diperkirakan berasal dari Nigeria (Afrika Barat) karena pertama kali ditemukan di hutan belantara Negara tersebut. Kelapa sawit pertama masuk ke Indonesia pada tahun 1848, dibawa dari Mauritius Amsterdam oleh seorang warga Belanda. Bibit kelapa sawit yang berasal dari kedua tempat tersebut masing-masing berjumlah dua batang dan pada tahun itu juga ditanam di Kebun Raya Bogor. Hingga saat ini, dua dari empat pohon tersebut masih hidup dan diyakini sebagai nenek moyang kelapa sawit yang ada di Asia Tenggara (Hadi, 2004).

Sistematika (*Taksonomi*) tanaman kelapa sawit adalah sebagai berikut (Pahan,2012).

*Kingdom* : *Plantae*

*Divisio* : *Magnoliophyta*

*Sub Divisio* : *Spermatophyta*

*Kelas* : *Liliopsida*

*Ordo* : *Arecales*

*Famili* : *Arecaceae*

*Genus* : *Elaeis*

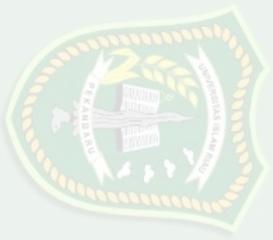
*Species* : *Elaeis guineensis* Jacq

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



Syarat pertumbuhan dan produksi kelapa sawit dipengaruhi oleh banyak faktor baik faktor dari luar maupun dari tanaman kelapa sawit itu sendiri. Faktor lingkungan yang mempengaruhi kelapa sawit adalah iklim. Faktor iklim sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan dan produksi tandan kelapa sawit. Beberapa unsur iklim yang penting dan saling mempengaruhi dalam syarat tumbuh kelapa sawit adalah curah hujan, sinar matahari, suhu, kelembapan udara, dan angin (Fauzi et al, 2008).

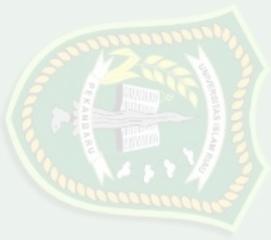
### 1. Curah Hujan

Menurut Adiwiganda, et.al (1999) tanaman kelapa sawit tumbuh dengan baik di areal dengan curah hujan tahunan antara 1.750-3.000 mm dan menyebar merata sepanjang tahun. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada perkebunan-perkebunan kelapa sawit di Indonesia, telah diketahui curah hujan tahunan minimal untuk tanaman kelapa sawit adalah 1.250 mm tanpa bulan kering (curah hujan bulanan kurang dari 60 mm).

Curah hujan yang ideal bagi kelapa sawit yakni 2.000–2.500 mm pertahun dan tersebar merata setiap tahun. Musim kemarau selama tiga bulan atau lebih dapat menurunkan produksi kelapa sawit. Sedangkan curah hujan yang tinggi tidak berpengaruh buruk terhadap produksi kelapa sawit, asalkan drainase dan penyinaran matahari cukup baik (Sastrosayono, 2003).

### 2. Sinar Matahari

Sinar matahari diperlukan untuk memproduksi karbohidrat dan memacu pembentukan bunga dan buah. Untuk itu, intensitas, kualitas, dan lama penyinaran sangat berpengaruh. Lama penyinaran optimum yang diperlukan tanaman kelapa sawit antara 5-7 jam/hari. Penyinaran yang kurang akan



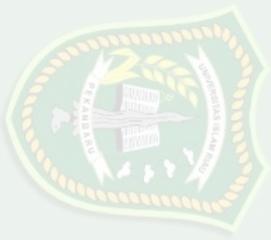
menyebabkan berkurangnya asimilasi dan gangguan penyakit (Hartono 2002).

Tanaman kelapa sawit di lapang membutuhkan penyinaran matahari yang optimum untuk fotosintesisnya, karena kelapa sawit merupakan jenis tanaman heliofit (penyuka matahari). Menurut Verheye (2010) menyatakan bahwa kelapa sawit dapat tumbuh optimal dengan lama penyinaran 5–7 jam/hari atau 1.800 – 2.200 jam/tahun. Lama penyinaran erat kaitannya dengan energi radiasi surya yang tersedia untuk fotosintesis tanaman. Semakin pendek lama penyinaran, tentu energi dari radiasi surya yang diserab tanaman akan semakin sedikit. Apabila hal ini berlangsung secara terus-menerus tentu akan menyebabkan terganggunya pertumbuhan dan perkembangan tanaman kelapa sawit.

### 3. Suhu

Selain curah hujan dan matahari yang cukup, tanaman kelapa sawit memerlukan suhu yang optimum sekitar 24–28° C untuk tumbuh dengan baik. Meskipun demikian, tanaman masih bisa tumbuh pada suhu terendah 18° C dan tertinggi 32° C. Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendah suhu adalah lama penyinaran dan ketinggian tempat. Makin lama penyinaran atau makin rendah suatu tempat, makin tinggi suhunya. Suhu berpengaruh terhadap masa pembungaan dan kematangan buah kelapa sawit.

Menurut Ferwerda (1977) tanaman kelapa sawit tumbuh dan berkembang dengan baik pada kawasan yang mempunyai suhu udara rata-rata tahunan 24°C–28°C. Sedangkan untuk produksi yang tinggi pada tanaman kelapa



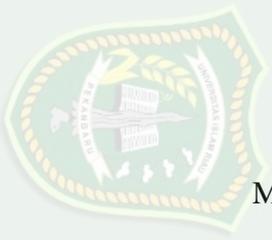
sawit dibutuhkan suhu udara maksimum rata-rata pada kisaran 29°C -32°C dan suhu udara minimum rata-rata pada kisaran 22 - 24°C (Hartley, 1977).

#### 5. Kelembaban Udara dan Angin

Kelembaban udara dan angin adalah faktor yang penting untuk menunjang pertumbuhan kelapa sawit. Kelembaban optimum bagi pertumbuhan kelapa sawit adalah 80%. Kecepatan angin 5-6 km/jam sangat baik untuk membantu proses penyerbukan. Angin yang kering menyebabkan penguapan lebih besar. Mengurangi kelembaban, dan dalam waktu lama mengakibatkan tanaman layu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kelembaban adalah suhu, sinar matahari, lama penyinaran, curah hujan, dan evapotranspirasi (Fauzi et al , 2008).

##### 2.1.1. Karakteristik Karyawan Panen Kelapa Sawit

Karakteristik Karyawan pertama kali dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1976) melalui model karakteristik karyawan, yang memberikan sebuah penjelasan bagaimana struktur kerja mempengaruhi perilaku karyawan dan sikap karyawan terhadap kondisi kerja. Menurut Stoner (2012) karakteristik karyawan adalah atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan timbal balik yang baik juga dari pimpinan. Karyawan yang tidak memahami jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan memperlambat kemajuan perkebunan. Karyawan dituntut memiliki kemampuan dalam mengelola karakteristik sebagai perwujudan tanggung jawab sesuai bidang pekerjaannya masing masing.



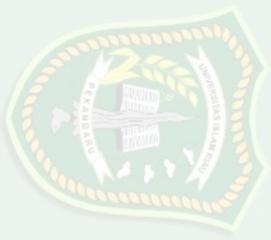
Menurut Wibowo (2016) bahwa Karyawan panen adalah seseorang yang menyelesaikan pekerjaannya dan mendapatkan hasil sesuai dengan hasil pekerja.

Karyawan panen tentunya memiliki karakteristik pada dirinya masing-masing. Menurut Caragih (2013) karakteristik merupakan ciri atau karakteristik yang secara alamiah melekat pada diri seseorang yang meliputi umur, jenis kelamin, ras/suku, pengetahuan, agama/kepercayaan dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat ahli maka dalam penelitian ini karakteristik yang akan diteliti yaitu: umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, dan jumlah tanggungan keluarga.

#### 1. Umur

Umur adalah salah satu faktor yang berkaitan erat dengan kemampuan kerja dalam melaksanakan kegiatan pekerjaannya, umur dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam melihat aktivitas seseorang dalam bekerja bila dengan kondisi umur yang masih produktif maka kemungkinan besar seseorang dapat bekerja dengan baik dan maksimal (Hasyim, 2006). Rata rata pekerja Indonesia yang cenderung tua dan sangat berpengaruh pada produktivitas sektor pertanian Indonesia. Pekerja berusia tua biasanya cenderung kurang mampu dalam menyikapi perubahan. Berbeda halnya dengan pekerja yang berusia muda biasanya mampu dalam menyikapi perubahan (Soekartawi, 1999). Pekerja yang berusia lanjut sekitar 52 tahun ke atas, biasanya fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian yang dapat mengubah cara berfikir, dan cara kerja. Mereka ini bersikap tidak peduli terhadap adanya teknologi baru dan sistem yang baru. Semakin muda umur pekerja, maka semakin tinggi semangatnya



mengetahui hal baru, sehingga dengan demikian mereka berusaha untuk cepat melakukan adaptasi walaupun sebenarnya mereka masih belum berpengalaman sistem yang baru tersebut (Kartasapoetra, 1994). Menurut Hasyim (2006) Kelompok umur pekerja dikelompokkan dalam tiga bagian yaitu: pekerja produktif muda, pekerja produktif tua, dan pekerja non produktif.

- 1) Pekerja produktif muda = Umur 20-35 tahun
- 2) Pekerja Produktif Tua = Umur 36-51 tahun
- 3) Pekerja non produktif = Umur 52 tahun ke atas

Maka dari teori para ahli dapat disimpulkan bahwa dalam sebuah pekerjaan maka umur sangat berpengaruh dikarenakan semakin tua umur karyawan maka semakin sedikit juga hasil panen dari karyawan tersebut karena stamina yang sudah mulai kurang, sedangkan jika semakin muda umur karyawan maka hasil yang akan didapatkan dalam panen kelapa sawit akan lebih dikarenakan stamina nya masih tinggi.

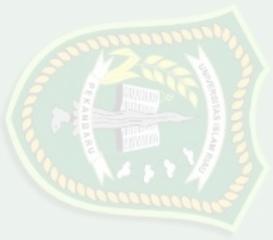
## 2. Tingkat Pendidikan

Menurut Suhardjo (2007) tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal pekerjaan. Tingkat pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru. Tingginya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat sangat penting bagi kesiapan pekerja dalam menghadapi tantangan global di masa depan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau pekerja dalam menerima tantangan

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



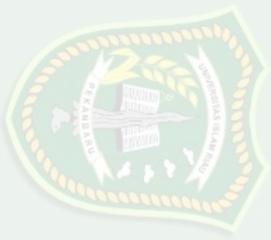
tersebut dan dengan mudah menerima hal baru yang akan di terima dalam masa depan.

### 3. Pengalaman Bekerja.

Pengalaman Bekerja merupakan suatu pengetahuan pekerja yang diperoleh melalui rutinitas kegiatannya sehari-hari atau peristiwa yang pernah dialaminya. Pengalaman yang dimiliki merupakan salah satu faktor yang dapat membantu memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Pengalaman pekerjaan seseorang seringkali disebut sebagai guru yang baik, dimana dalam mempersepsi terhadap sesuatu objek biasanya didasarkan atas pengalamannya. Pengalaman pekerja tidak terlepas dari pengalaman yang pernah dia alami. Jika pekerja mempunyai pengalaman yang relatif lama dalam pekerjaannya, biasanya mempunyai pengetahuan, sikap dan keterampilan yang lebih baik, dibandingkan dengan pekerja yang kurang berpengalaman. Namun jika pekerja selalu mengalami kegagalan dalam mengusahakan pekerjaannya, maka dapat menimbulkan rasa enggan untuk mengusahakan pekerjaannya tersebut. Dan bila ia harus melaksanakan pekerjaannya tersebut karena ada sesuatu tekanan, maka dalam mengusahakannya cenderung seadanya. Dengan demikian pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas hasil panen (Syafuruddin, 2003).

### 4. Jumlah Tanggungan Keluarga

Menurut Purwanto & Taftazani (2018) jumlah tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang masih menjadi tanggungan dari keluarga tersebut, baik itu saudara kandung maupun saudara bukan kandung



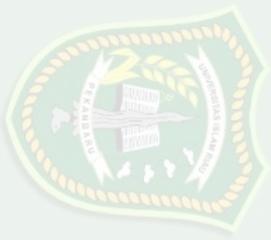
yang tinggal dalam satu rumah tapi belum bekerja. Jumlah tanggungan khususnya anak yang masih bersekolah dan belum bekerja dan anak mereka yang belum berkeluarga masih masuk dalam tanggungan keluarga.

### **2.1.2. Profil Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Berdasarkan Luas Lahan.**

Luas lahan panen merupakan penentu dari pengaruh faktor produksi perkebunan dengan komoditas kelapa sawit. Secara umum dikatakan, semakin luas lahan panen kelapa sawit perkebunan, maka semakin besar jumlah produksi yang akan dihasilkan oleh pihak karyawan panen. Menurut Mubyarto (1989) mengatakan bahwa Luas lahan merupakan salah satu faktor produksi yang merupakan pabrikannya hasil pertanian yang mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap pertanian. Luas Lahan sangat mendukung untuk pertumbuhan tanaman, yang didalamnya terdapat berbagai macam unsur hara yang bermanfaat bagi pertumbuhan tanaman. Dalam buku PKB (Perjajian Kerja Bersama) untuk luas lahan standart panen kelapa sawit dalam satu hari yaitu 2 Ha. Artinya setiap karyawan panen kelapa sawit melakukan pemanenan dengan jumlah 2 Ha atau lebih dari 2 Ha dalam satu hari, dengan ketentuan bahwasanya dalam satu hari karyawan panen kelapa sawit wajib melakukan pemanenan tidak boleh kurang dari 2 Ha dalam satu hari tersebut.

### **2.2. Sistem Premi Panen Kelapa Sawit**

Pembuatan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya potong buah per kg TBS (Tandan Buah Segar) sesuai anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Besaran premi potong buah diusahakan tetap sesuai dengan anggaran, tetapi tetap menarik bagi pemanen.

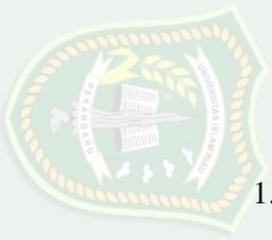


Premi di berikan oleh perusahaan untuk merangsang gairah peningkatan produktivitas. PTPN V mengadakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tingkat PTPN V (PERSERO), berisikan ketentuan tentang premi pasal 21 sebagai berikut: Premi diberikan kepada karyawan yang tugas dan pekerjaannya dilaksanakan berdasarkan basis borong/olah. Ketentuan premi yang dikaitkan dengan produktivitas kerja diatur sebagai berikut (PTPN V (PERSERO), 2021) :

- a. Dalam menghitung premi untuk suatu jangka waktu maka uang diambil sebagai standar hanya prestasi pada hari-hari kerja dan tidak pada hari-hari mangkir yang tidak beralasan.
- b. Prestasi yang diberikan seorang karyawan pada hari-hari hujan yang dibawah prestasi standar, harus dianggap sesuai dengan jumlah prestasi standar, apabila ia melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan dalam peraturan kerja diwaktu hujan.
- c. Dalam hal pihak Direksi dan pihak karyawan menyatakan keinginan perubahan dari sistem dan pembayaran premi maka harus diadakan lebih dahulu perundingan antara kedua pihak. Selambat-lambatnya dalam tempo 2 (dua) minggu harus sudah selesai. Jika tidak tercapai suatu persetujuan maka masalahnya dapat dimajukan pada instansi Penyeleaian Perselisihan Ketenagakerjaan setempat.

Dalam Buku PKB (Perjanjian Kerja Bersama) tingkat PTPNV (PERSERO) membagi beberapa jenis premi yang diberikan kepada karyawan pemanen diantaranya adalah premi kualitas, premi kuantitas, premi brondolan dan premi hari minggu/libur.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



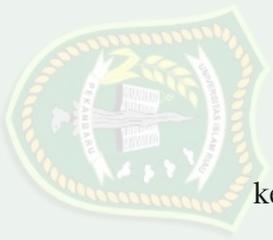
## 1. Premi Panen Kualitas

Mathis dan Jackson (2006), menyatakan Premi Kualitas pada elemen ini setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan perusahaan tersebut. Menurut PKB PTPN V, Premi kualitas ini diberikan per hari, dan harus melewati Basis Borong yang diberikan oleh perusahaan untuk basis dari perusahaan yaitu 150 JJG/Hari, dan jika basis borong tidak terpenuhi, maka premi kualitas tidak diberikan.

Premi kualitas yaitu premi yang dihitung per hari, bila prestasi minimal  $150\% \times \text{Basis Borong}$ . Selain itu Premi kualitas terbagi 3 jenis, yaitu Premi Kerajinan, Premi Egrek dan Premi Pengganti Keranjang/Kereta Sorong.

## 2. Premi Panen Kuantitas

Premi Kuantitas adalah premi prestasi yang dihitung per hari, apabila prestasi pemanen melebihi basis borong  $>100\% - 150\%$  yang sudah ditentukan perusahaan saat mulai pemanenan yaitu 150 JJG/Hari. Mathis dan Jackson (2006), menyatakan Premi kuantitas mengatakan elemen ini menunjukkan pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standart pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Sedangkan menurut Wilson dan Heyyel (1987), Premi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam

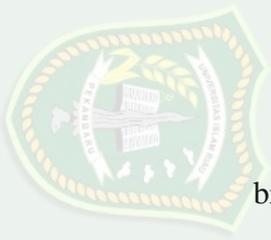


kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

### 3. Premi Panen Brondolan

Posman Sibuea (2014), menyatakan Kriteria Panen Brondolan harus memperhatikan kriteria yang baku yakni 2 brondolan, yang artinya sudah ada 2 buah lepas dari tandannya atau jatuh kepingan pohon untuk tiap Kg tandan. Untuk tandan lebih dari 10 Kg dipakai 1 brondolan harus sudah ada yang jatuh di tanah. Jika sudah dipastikan ada brondolan yang jatuh maka tandan sudah bisa langsung dipotong untuk dipanen. Tandan dan brondolan harus bersih dari kotoran dan brondolan dimasukkan secara baik ke dalam karung. Menurut Yusnu Iman Nurhakim (2014), menyatakan Cara menentukan buah matang siap panen ialah jika tanaman sawit berumur kurang dari 10 tahun, jumlah buah yang berjatuhan kurang dari 10 buah. Sedangkan, tanaman sawit yang berumur lebih dari 10 tahun, jumlah buah yang berjatuhan sekitar 15 – 20 buah.

Premi brondolan dibayar berdasarkan jumlah brondolan yang dikutip pemanen per hari dalam bentuk brondolan segar bebas dari sampah, yang dikutip dari ancak yang dipanen lainnya, sesuai kriteria matang panen saat ini (pada rotasi panen normal). Premi brondolan adalah dari hasil penimbangan pabrik (PKS) yang diangkut dengan truck khusus/tersendiri dalam bentuk curah, dituang langsung ke truck (tidak dalam goni) apabila terjadi selisih penimbangan dengan Afdeling, dilakukan penyesuaian per pemanen secara proporsional. Semua brondolan harus disetor oleh pemanen ke satu tempat yang telah ditetapkan (TPH Sentral) sebagai tempat penimbangan brondolan dari semua



brondolan yang telah dikutip harus segera dikirim ke PKS pada hari itu juga serta tidak dibenarkan menginap di Afdeling.

Pada saat penimbangan brondolan dilaksanakan pemeriksaan mutu brondolan dengan mengambil satu sampel dari minimal 5 pemanen per harinya oleh petugas penimbangan brondolan. Tidak dibenarkan mengirim brondolan busuk, brondolan kering dan sampah ke PKS, apabila dijumpai maka brondolan tidak dibayar (Buku PKB PT Perkebunan Nusantara V 2021).

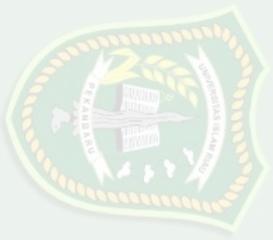
#### 4. Premi Panen Hari Minggu/Libur

Panen hari minggu/libur dilaksanakan bila Rotasi Panen  $\geq 8$  hari. Untuk pengawasan, sanksi/denda tetap diberlakukan, sebagaimana yang ditetapkan. Panen hari minggu, harus ada usulan Asisten Afdeling meminta persetujuan kepada Askep/Manejer kebun sehari secara tertulis. Jika direncanakan atau diprogramkan panen pada hari minggu/libur, maka kepada pemanen tidak dikenakan Basis Borong dan diberikan premi kuantitas yaitu seluruh produksinya (TBS) dikalikan dengan tarif premi minggu/libur

### 2.3. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit

#### 2.3.1. Defenisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan motivasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi untuk menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerjanya itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.



Kinerja karyawan atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. (Moeheriono, 2012)

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja mempunyai bagian-bagian yang pada umumnya. Adapun bagian-bagian tersebut yaitu:

1. Kuantitas Kerja

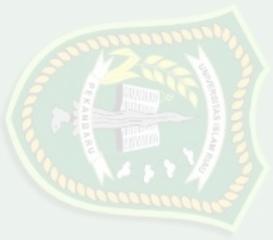
Bagian ini menunjukkan pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standard pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Kerja

Pada bagian ini setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik jika menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Kehadiran

Kehadiran merupakan suatu jenis pekerjaan tertentu yang menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu dan jam kerja yang telah ditentukan.



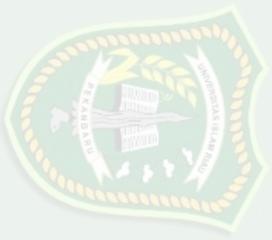
Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan/pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai balasan dari rasa puasnya. Abraham Maslow, mengemukakan bahwa secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*)

Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Didalam mengatasi kebutuhan fisik terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan antara lain :

a. Tingkat upah atau gaji,

Istilah sistem penggajian (*remuneration*) mengandung pengertian suatu penghargaan (*reward*), pembayaran (*payment*), atau penggantian biaya (*reimbursement*) sebagai imbalan kerja atau balas jasa. *Remuneration* lazimnya berupa upah (*wages*) atau gaji (*salary*). Upah lazim digunakan bagi para pekerja, sedangkan gaji digunakan bagi para pegawai atau pejabat. Menurut Sikula, (1981), mengenai upah atau gaji ada juga yang membaginya menjadi 2, yaitu : pertama, pembayaran berdasarkan satuan hasil kerja. Dan kedua pembayaran berdasarkan satuan waktu. Berdasarkan perbedaan ini maka lazimnya upah dibayarkan atas dasar apa yang dihasilkan pekerja selama waktu tertentu.



Sebaliknya gaji dibayarkan atas dasar satuan waktu (bulan, tahun) selama pegawai itu menjabat atau bekerja dengan kata lain, gaji berupa pembayaran terhadap pekerjaan atau jabatan.

b. Tunjangan sosial,

Merupakan imbalan tak langsung, dapat berupa asuransi, dana pensiun, *holiday pay*, kesehatan, hari raya, dan sebagainya. Menurut Cheudden dan Sherman (1984) menguraikan sebagai berikut: Tunjangan sosial menyatakan bentuk kompensasi yang tidak langsung yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari kehidupan untuk pekerja. Dengan menambah kualitas dan kehidupan kerja, jaminan sosial ini diharapkan untuk meningkatkan kerja sama dan kinerja di antara para pekerja.

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman (*Safety Needs*)

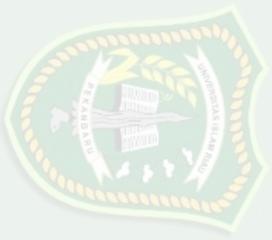
Apabila kebutuhan *fisiologis* relatif telah terpenuhi, maka akan muncul seperangkat kebutuhan baru, yang kurang lebih dapat kita kategorikan dalam kebutuhan-kebutuhan akan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Apabila kebutuhan-kebutuhan *fisiologis* dan keamanan telah cukup terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan akan cinta, rasa kasih sayang, didalam kebutuhan sosial.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Semua orang dalam masyarakat mempunyai kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar



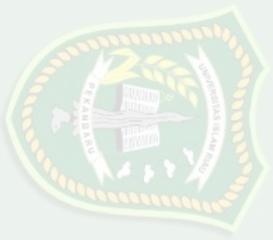
yang kuat dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat atau harga diri, dan penghargaan akan orang-orang lain yang berada disekitarnya.

5. **Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*)**

Sekalipun semua kebutuhan di atas telah terpenuhi, kita masih sering merasa (walau tidak selalu) bahwa akan segera berkembang suatu perasaan tidak puas dan kegelisahan yang baru, kecuali orang itu melakukan apa yang secara individual, sesuai dengan keinginannya (Sikula, 1981).

**2.3.2. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit**

Menurut Wibowo (2009) Evaluasi kinerja karyawan panen dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh oleh karyawan panen tersebut. Evaluasi kinerja karyawan panen akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja karyawan panen dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran. Evaluasi kinerja karyawan panen adalah memandang sebagai suatu proses mengevaluasi kinerja pekerja, membagi informasi dengan mereka, dan mencari cara memperbaiki kinerjanya. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu. Maka dapat disimpulkan evaluasi kinerja karyawan panen adalah suatu metode dan proses penilaian dalam penelitian untuk melihat pelaksanaan tugas karyawan panen apakah sudah sesuai dengan standar kinerja yang baik dan sudah memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan ataupun perkebunan.



Penilaian evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan Premi Kuantitas, Premi Brondolan, dan premi hari minggu yang di analisis secara deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Menurut Farid (2010) Dari besar kecilnya perolehan premi yang diperoleh karyawan panen juga bisa digunakan sebagai pembeda antara pemanen yang mempunyai kinerja sangat baik ditandai dengan banyaknya perolehan premi yang didapatkan dan sedangkan pemanen yang memperoleh premi sedikit dapat digolongkan sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang sedikit kurang baik dibandingkan dengan karyawan yang memperoleh premi lebih tinggi. Menurut Bangun (2012) Seorang karyawan panen jika sudah melampaui basis tugas pastinya akan mendapatkan premi, jika karyawan panen sudah mendapatkan premi artinya karyawan panen sudah termotivasi. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan panen kelapa sawit yang sudah mendapatkan premi panen artinya karyawan tersebut sudah termotivasi oleh kebijakan yang diberikan oleh perkebunan dan dapat diartikan juga bahwa karyawan panen tersebut sudah memiliki kinerja yang baik dan sudah bekerja dengan efektif dan efisien didalam pekerjaannya.

Berikut indikator-indikator kinerja menurut (Mathis dan Jackson, 2009), yaitu:

1. Premi Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan hasil kemampuan dan keterampilan karyawan. Hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan.
2. Premi Brondolan, diukur berdasarkan hasil yang didapatkan oleh karyawan didalam pekerjaannya.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

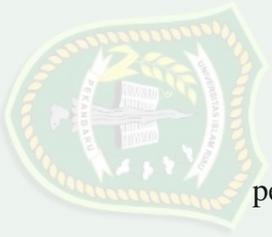


3. Premi Hari minggu, adalah pengukuran hasil pekerjaan karyawan panen yang dikerjakan pada hari minggu pada saat bekerja

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

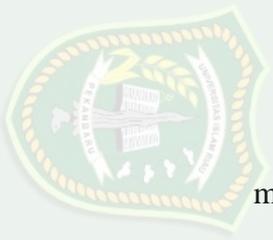
Sarasvathy (2013) melakukan penelitian dengan judul “Identifying Factors That Influences Job Performance Amongst Employees In Oil Palm Plantatio”. Penelitian ini dilakukan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerjaan di antara karyawan di perkebunan kelapa sawit. Tujuan dari penelitian ini adalah: (a) untuk mengidentifikasi apakah stres mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan perkebunan, (b) untuk mengidentifikasi apakah upah mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan, (c) untuk mengidentifikasi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan (d) untuk mengidentifikasi apakah kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh beban kerja karyawan. Untuk tujuan penelitian ini, dari salah satu perkebunan kelapa sawit di daerah pedalaman, 50 karyawan dipilih melalui teknik random sampling. Untuk mencapai tujuan, data dikumpulkan melalui kuisisioner menyelidiki berbagai aspek pekerjaan kinerja. Analisis data menunjukkan bahwa stres, gaji, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki perbedaan signifikan pada kinerja pekerjaan perkebunan kelapa sawit para karyawan. Perbandingan keseluruhan mencerminkan stres itu dan lingkungan kerja dominan di atas beban kerja dan membayar lebih dalam kinerja di antara karyawan.

Damanik, K. D. H. (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT. Barumon Agro Sentosa. . Tujuan penelitian Untuk menganalisis sistem premi panen yang berlaku di lokasi penelitian. Untuk menganalisis



pengaruh premi panen terhadap kepuasan kerja karyawan panen di lokasi penelitian. Untuk menganalisis pengaruh premi panen terhadap kinerja (kuantitas, kualitas, dan kehadiran) karyawan panen di lokasi penelitian. Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung premi panen terhadap tingkat kinerja (kuantitas, kualitas, dan kehadiran ) melalui variabel intervening kepuasan kerja karyawan panen. Analisis data mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung premi panen terhadap kinerja karyawan panen melalui variabel kepuasan kerja menggunakan uji analisis jalur (*path analysis*) menggunakan bantuan SPSS yaitu dengan strategi *causal step*. Hasil penelitian menunjukkan Sistem premi panen di PT Barumun Agro Sentosa (BAS) adalah sistem berat dimana karyawan panen memperoleh premi panen jika telah melampaui basis borong yang ditetapkan perusahaan. Premi panen berpengaruh nyata terhadap kinerja (kuantitas, kualitas, kehadiran) karyawan panen di PT. Barumun Agro Sentosa (BAS). Premi panen berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT. Barumun Agro Sentosa (BAS). Pada penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung premi panen terhadap kinerja (kuantitas, kualitas, kehadiran) karyawan panen lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening kepuasan kerja.

Fahrial (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit 1 Bukit Payung Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit 1 Bukit Payung Kabupaten Kuantan Singingi seluruh karyawan pabrik Kelapa Sawit 1 Bukit Payung. Teknik pengambilan sampel



menggunakan Simple Random Sampling sebanyak 57 orang. Dalam menganalisis data penelitian ini analisis data menggunakan metode diskriptif kuantitatif yaitu dengan mengolah data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecah masalah yang dihadapi, dan kemudian mengambil suatu kesimpulan. Hasil penelitian dari hasil uji t dimana nilai t hitung  $>$  t table ( $32,639 > 2,004$ ) terdapat pengaruh secara positif yang signifikan antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari koefisien determinasi R Squere sebesar 0,951 ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 95%. Sedangkan sisanya sebesar 5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Abednego (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Upah dan Premi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis Jacq.*) tujuan penelitian adalah untuk mencari pengaruh upah dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit. penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sampling, dengan besarnya sampel (*size of sample*) atau (n) sebesar 24 sampel menggunakan data sekunder time series setiap bulan selama dari tahun 2015 hingga tahun 2016. Metode digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan premi secara parsial dan serentak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mopoli Raya Kota Medan Sumatera Utara.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

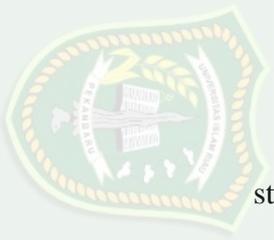
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



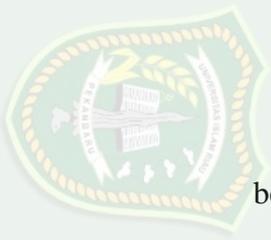
Purnama (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus: PTP. Nusantara IV, Unit Kebun Pabatu dan Unit Kebun Bah Jambi). Tujuan penelitian untuk menganalisis bagaimana sistem premi panen yang berlaku. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis bagaimana hubungan premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa premi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja (kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kehadiran kerja) dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit di Kebun Pabatu, tetapi premi hanya berpengaruh nyata terhadap kualitas kerja, kehadiran kerja, dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit di Kebun Bah Jambi. Adapun kuantitas kerja, kualitas kerja dan kepuasan kerja mengalami penurunan setelah adanya perubahan sistem premi panen, sedangkan kehadiran kerja mengalami peningkatan setelah adanya perubahan system premi panen.

Lubis. F. A. F. (2020) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas, Kabupaten Serdang Bedagai). Tujuan penelitian untuk menganalisis sistem premi panen yang berlaku di lokasi penelitian. Untuk menganalisis pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan panen di lokasi penelitian. Untuk menganalisis pengaruh premi panen terhadap kepuasan kerja karyawan panen di lokasi penelitian. Analisis data yang digunakan Analisis



statistik dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian Sistem Premi Panen di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan adalah sistem basis tugas. Sistem Basis Tugas (BT) ditentukan berdasarkan kondisi topografi areal dan potensi produksi. Premi Panen berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen (kuantitas, kualitas, kehadiran) karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan. Premi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan.

Harahap. R. F. (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Tujuan penelitian untuk menganalisis bagaimana sistem premi panen yang berlaku PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Desa Sisumut, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Untuk menganalisis bagaimana hubungan premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Product Moment Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Faktor Kuantitas Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 90, Faktor Kualitas Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 89, dan Faktor Kehadiran memiliki nilai rata-rata sebesar 86. Dilihat dari skor rata-rata Faktor Kuantitas Kerja, Faktor Kualitas Kerja, dan Faktor Kehadiran



berada pada kategori sangat setuju pada nilai jawaban 86-105. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada hubungan antara Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Kehadiran terhadap Kinerja Karyawan walaupun korelasi cukup kuat.

### **2.5. Kerangka Pemikiran**

Didalam suatu perkebunan, faktor karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan bagi perkebunan. Karyawan panen termasuk ke dalam kategori pekerja yang butuh pengalaman dan skill dimana karyawan panen ini terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (buruh harian lepas).

Untuk meningkatkan kinerja ini, perkebunan perlu memberikan penghargaan. Salah satu penghargaan yang dilakukan oleh perkebunan dalam meningkatkan kinerja karyawan panen adalah dengan pemberian premi. Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan perkebunan. Sehingga, seseorang yang telah bekerja melebihi kewajibannya berhak mendapatkan premi.

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Gambar 1.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



Karyawan Panen Kelapa Sawit Afdeling III Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Riau

Permasalahan:

1. Kurangnya Jumlah Karyawan Panen
2. Kurangnya Kesadaran Kerja Karyawan Panen
3. Masih Terdapat Karyawan Tidak Tetap Dalam Proses Panen

Berpengaruh Terhadap Kinerja

Mengetahui dan Mengevaluasi

Karakteristik Karyawan dan Profil Kerja

- a. Karakteristik Karyawan.
  1. Umur
  2. Tingkat Pendidikan
  3. Pengalaman Bekerja
  4. Jumlah Tanggungan Keluarga
- b. Profil Kerja
  1. Luas Lahan

Sistem Premi Panen Kelapa Sawit

1. Premi Panen Kualitas
2. Premi Panen Kuantitas
3. Premi Panen Brondolan
4. Premi Panen Hari Minggu

Evaluasi Kinerja karyawan panen kelapa sawit Berdasarkan:

1. Basis Tugas
2. Premi kuantitas
3. Premi brondolan
4. Premi panen hari minggu

Analisis Deskriptif Kualitatif dan Kuantitatif

Kesimpulan dan Saran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

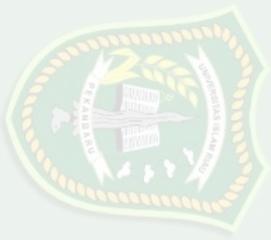
Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INTELLECTUAL PROPERTY MILIK:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Metode, Tempat dan Waktu Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, kasus pada Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Riau. Pemilihan lokasi dengan alasan bahwa Afdeling III khusus menanam tanaman kelapa sawit dan Afdeling III termasuk salah satu Afdeling yang memberikan premi kepada karyawan panen

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan yaitu mulai dari bulan september 2022 sampai dengan maret 2023, yang meliputi kegiatan persiapan (pembuatan dan penyusunan proposal, perbaikan), pengumpulan data, tabulasi data dan analisis data, penyusunan laporan, seminar hasil, perbaikan, dan perbanyakan hasil penelitian.

### 3.2. Teknik Penentuan Responden

Teknik penentuan responden diambil secara sensus, dimana seluruh responden dijadikan populasi dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan panen kelapa sawit yang ada di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Riau. Adapun jumlah karyawan karyawan panen kelapa sawit di Afdeling III Kebun Sei Lindai yaitu sebanyak 31 Orang. Dari 31 Orang Karyawan panen kelapa sawit terbagi menjadi 2 Mandor Panen Kelapa sawit.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner serta melakukan pengamatan langsung ke lapangan. Data primer 1) Karakteristik karyawan panen kelapa sawit, meliputi (umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan jumlah tanggungan keluarga), 2) sistem premi panen kelapa sawit meliputi (premi panen kualitas, premi panen kuantitas, premi panen brondolan, dan premi panen panen hari minggu).

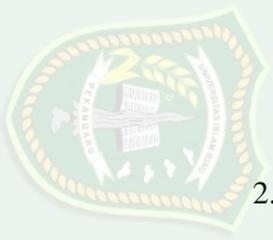
Data sekunder merupakan data penunjang yang di peroleh dari internet atau lembaga terkait yang berhubungan dengan penelitian ini seperti data yang berasal dari jurnal dan skripsi, kantor besar PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai, Buku PT. Perkebunan Nusantara V, serta literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. Data sekunder meliputi 1) Gaji Karyawan panen, 2) Premi Karyawan Panen, 3) Jumlah Produksi Kelapa Sawit.

### 3.4. Konsep Operasional

Untuk memudahkan dan menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlunya dibuat batasan konsep operasional yang jelas.

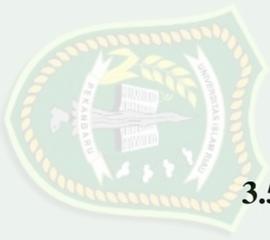
1. Kinerja Karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan karyawan yang berupa kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



2. Umur adalah batasan usia karyawan panen sampai saat penelitian dilakukan, dinyatakan dalam (Tahun).
3. Tingkat pendidikan adalah tingkat pendidikan formal karyawan panen (Tahun).
4. Pengalaman kerja adalah lamanya waktu menjadi karyawan panen sampai saat penelitian dilakukan (Tahun).
5. Jumlah tanggungan keluarga adalah jumlah anggota tanggungan keluarga yang menjadi tanggungan kepala keluarga (Jiwa).
6. Premi Panen adalah pendapatan yang diperoleh karyawan panen apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan, dinyatakan dalam satuan (Rp/Kg).
7. Sistem Premi Panen adalah penghargaan yang diberikan kepada pemanen karena jumlah TBS/janjang yang diperoleh mencapai basis yang telah ditentukan dengan ketentuan panen, dinyatakan dalam satuan (Rp/Kg ).
8. Kuantitas Kerja merupakan selisih dari jumlah janjang TBS yang dipanen dengan basis borong yang ditetapkan oleh perusahaan. (JJG)
9. Kualitas Kerja merupakan mutu pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam suatu periode tertentu (Rp).
10. Evaluasi Kinerja adalah sebuah penilaian hasil kerja suatu karyawan dan memberikan penilaian terhadap penilaian yang dilakukannya.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



### 3.5. Analisa Data

#### 3.5.1. Karakteristik dan Profil Kerja Karyawan Panen di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai.

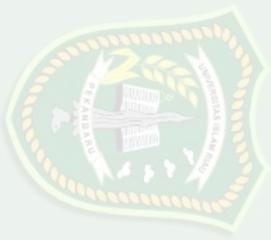
Karakteristik dan Profil Kerja Karyawan panen di analisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang berkaitan dengan karakteristik karyawan panen meliputi umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, dan jumlah tanggungan keluarga dan profil kerja karyawan panen meliputi luas lahan dianalisis dengan cara yaitu dengan melakukan wawancara langsung terhadap karyawan panen dengan menggunakan kuesioner selanjutnya data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner ditabulasi ke dalam tabel dan memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan.

#### 3.5.2. Sistem Premi Panen Kelapa Sawit di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai.

Sistem premi panen yang berlaku di daerah penelitian dianalisis secara deskriptif kuantitatif berdasarkan data yang diperoleh di lokasi penelitian yang berada di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai. Sistem perhitungan premi panen meliputi:

##### 1. Premi Panen Kuantitas

Untuk mendapatkan premi ini para karyawan panen harus melakukan pemanenan sesuai dengan standart yang di tentukan. Menurut PKB PTPN V Premi kualitas ini diberikan per hari, dan harus melewati Basis Borong yang diberikan oleh perusahaan, dan jika basis borong tidak terpenuhi, maka premi kualitas tidak diberikan. Premi kualitas yaitu premi yang diberikan per hari, bila prestasi minimal  $150\% \times$  Basis Borong. Premi kualitas dibagi menjadi 3 yaitu:



Tabel 4. Indikator Premi Panen Kualitas

No	Premi Kualitas	Tarif (Rp).
1	Kerajinan	-
2	Egrek	-
3	Pengganti keranjang buah	-

## 2. Premi Panen kuantitas

Premi Kuantitas adalah premi prestasi yang diberikan perhari, apabila prestasi pemanen melebihi basis tugas yang sudah ditentukan perusahaan saat mulai pemanenan. premi kuantitas didapatkan apabila karyawan panen telah mendapatkan basis tugas 550 kg dan selebihnya akan menjadi premi kuantitas yang akan diperoleh oleh karyawan panen. indikator premi kuantitas yaitu :

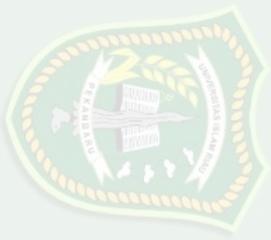
Tabel 5. Indikator Premi Panen Kuantitas

Umur Tanaman	Tarif (Rp/Kg)			
	Rata Sampai Bergelombang	Berbukit	Berbukit Tanpa Teras	Rawa
<12	-	-	-	-
13-17	-	-	-	-
18-21	-	-	-	-
>22	-	-	-	-

## 3. Premi Panen brondolan

Pada buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Premi brondolan diberikan kepada karyawan panen dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Premi brondolan dibayar berdasarkan jumlah brondolan yang dikutip oleh karyawan panen. Brondolan yang dikutip merupakan brondolan dari ancak atau tempat yang sedang dipanen, tidak dibenarkan mengutip brondolan dari tempat lainnya.



2. Brondolan harus diangkut oleh karyawan panen ke satu tempat yang telah ditetapkan (TPH Sentral) sebagai tempat penimbangan berondolan.
3. Pada saat penimbangan berondolan maka dilaksanakan pemeriksaan berondolan dengan mengambil satu sampel dari lima karyawan panen perharinya. Pemeriksaan berondolan dilaksanakan oleh petugas timbangan berondolan.
4. Tidak dibenarkan mengirim brondolan busuk, brondolan rusak, dan sampah ke PKS (Pabrik Kelapa Sawit). Apabila kedapatan maka berondolan tidak dibayarkan.
5. Jika hasil panen tidak memenuhi basis tugas maka brondolan akan dihitung untuk memenuhi basis tugas, dan kelebihannya akan dihitung sebagai premi brondolan.

Untuk indikator premi brondolan meliputi umur tanaman, dengan topografi Rata Sampai Bergelombang, berbukit, berbukit tanpa teras dan rawa.

Tabel 6. Indikator Premi Panen Brondolan

Umur Tanaman	Tarif (Rp/Kg)			
	Rata Sampai Bergelombang	Berbukit	Berbukit Tanpa Teras	Rawa
<12	-	-	-	-
13-17	-	-	-	-
18-21	-	-	-	-
>22	-	-	-	-

#### 4. Premi Panen hari minggu

Premi Hari minggu adalah sebuah premi yang jika direncanakan. Artinya Premi hari minggu tidak setiap saat ada. Premi hari minggu diprogramkan pada hari minggu/libur, maka kepada karyawan panen tidak dikenakan basis tugas, maka seluruh karyawan panen berhak mendapatkan premi hari minggu karena



tidak adanya patokan basis tugas. Premi hari minggu harus ada usulan dari asisten afdelling untuk meminta persetujuan kepada askep/manajer kebun sehari sebelumnya secara tertulis dan mendapat persetujuan dari General Manager juga dikirim kebagian Tanaman. Indikator premi hari minggu hanya meliputi umur tanaman.

Tabel 7. Indikator Premi Panen Hari Minggu

Uraian	Tarif (Rp/Kg)			
	<12	>13-17	>18-21	>22
Premi Hari Minggu	-	-	-	-

### 3.5.3. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai.

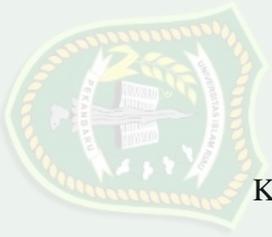
Menurut Farid (2010) Dari besar kecilnya perolehan premi yang diperoleh karyawan panen juga bisa digunakan sebagai pembeda antara pemanen yang mempunyai kinerja sangat baik ditandai dengan banyaknya perolehan premi yang didapatkan dan sedangkan pemanen yang memperoleh premi sedikit dapat digolongkan sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang sedikit kurang baik dibandingkan dengan karyawan yang memperoleh premi lebih tinggi.

Tabel 8. Indikator Pengukuran Kinerja Karyawa Panen Kelapa Sawit

No	Keterangan	Penilaian
1	Tidak Mendapatkan Premi	Kinerja Tidak Baik
2	Mendapatkan Premi	Kinerja Baik
3	Premi Tertinggi	Kinerja Sangat Baik

Sumber : Farid 2010

Evaluasi kinerja karyawan panen dianalisis secara deskriptif kuantitatif berdasarkan data yang diperoleh di lokasi penelitian yang berada di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Meliputi: Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Basis Tugas, Evaluasi



Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Premi Panen, Pada evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan premi panen terbagi menjadi 3 jenis yaitu: Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Premi Kuantitas, Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Premi Brondolan, dan Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Premi panen Hari Minggu.

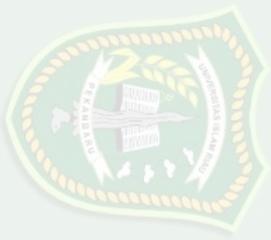


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## BAB IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

### 4. 1. Keadaan Umum PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai

#### 4. 1. 1. Sejarah PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai.

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai terletak di Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau, dengan memiliki fasilitas: 1 Pabrik Pengolahan Karet, 1 Lapangan Bola, 1 Gereja, Masjid disetiap Afdeling, 1 Perumahan Manager dan para Assisten, dan 5 Perumahan Afdeling. Sebelumnya Perkebunan Kebun Sei Lindai adalah salah satu perkebunan dari PTPN II Tanjung Morawa yang tergabung atau bagian dari Kebun Tandun. Nama PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai ditetapkan pada tanggal 11 Maret 1996 dan telah menjadi salah satu unit dari PTPN V di Provinsi Riau yang terletak di Kabupaten Kampar.

Pada Tanggal 11 Maret 1996 oleh kebijakan Pemerintahan Kebun S ei Lindai memiliki luas lahan yang dirincikan sebagai berikut :

- a. Afdeling I : 591 Ha (Jenis tanaman Kelapa Sawit dan Karet)
- b. Afdeling II : 527 Ha (Jenis tanaman Kelapa Sawit dan Karet)
- c. Afdeling III : 718 Ha (Jenis tanaman Kelapa Sawit)
- d. Afdeling IV : 736 Ha (Jenis tanaman Kelapa Sawit)
- e. Afdeling V : 651 Ha (Jenis tanaman Kelapa Sawit)

---

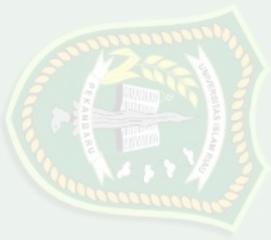
Jumlah : 3.090 Ha (Areal Keseluruhan)

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usaha yang sepenuhnya atau keberhasilannya menyeluruh dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi mereka atas aspirasi pribadi mereka masing-masing. Operasi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai didukung oleh sumber daya yang salah satunya adalah sumber daya manusia atau karyawan yang memenuhi standar kebutuhan perkebunan, sehingga mereka mampu mencapai kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh pihak perkebunan.

#### **4.1.2. Letak dan Batas Wilayah PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai.**

Kebun Sei Lindai merupakan salah satu unit usaha dari PTPN V yang terletak di Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Kebun Sei Lindai memiliki komoditi Karet dan Kelapa Sawit dengan luas areal komoditi Karet 942 Ha dan komoditi Kelapa Sawit 2.142 Ha. Letak Kebun Sei Lindai kurang lebih 120 Km dari Ibukota Provinsi Riau, dengan batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kebun Sei Berlian
- b. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kebun Tandun
- c. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kebun Tandun dan Desa Trans
- d. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kebun Terantam

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**



#### 4.2. Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai.

##### 4.2.1. Visi dan Misi PT. Pekebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai

PT. Pekebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai memiliki visi dan misi yang berkelanjutan yaitu:

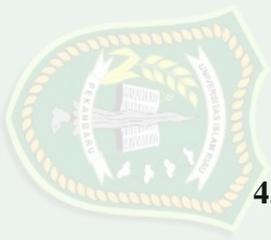
##### 1. Visi PT. Pekebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai

Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan lingkungan.

##### 2. Misi PT. Pekebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai

- 1) Mengelola usaha perkebunan dengan budidaya karet dan kelapa sawit serta mengelola hasil dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan industri.
- 2) berwawasan lingkungan memiliki daya saing yang kuat dan meningkatkan kemitraan dengan petani peserta dan menggalang kemitraan strategi lainnya guna kelangsungan usaha sehingga menjadi perusahaan terbaik dalam bisnis perkebunan.
- 3) menciptakan keunggulan kompetitif dibidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen sumber daya manusia terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



#### 4.2.2. Nilai-Nilai PT. Pekebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai

##### 1. Falsafah PT. Pekebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai

Setiap insan PT. Pekebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai meyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja, masyarakat, dan lingkungan sekitar, untuk mencapai kinerja unggul.

##### 2. MOTTO PT. Pekebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai

*Journey to exccellence* yang artinya Menuju Keunggulan.

##### 3. Nilai-Nilai PT. Pekebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai

Adapun nilai-nilai PT. Pekebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai disingkat dengan kata S.I.P. dengan memiliki arti yaitu:

###### 1) Sinergi

Setiap insan PTPN V selalu bekerja sama secara harmonis, antusias, saling percaya, membangun komunikasi yang efektif dan membudayakan umpan balik yang positif untuk menciptakan saling ketergantungan (Interdependensi).

###### 2) Integritas

Setiap insan PTPN V dalam mengelola perusahaan selalu menjunjung prinsip kebenaran, kejujuran, bertanggung jawab, konsisten dan selaras antara ucapan dengan tindakan.

###### 3) Profesional

Setiap insan PTPN V selalu menghasilkan kinerja yang terbaik dan meningkatkan kompetensi sesuai perubahan lingkungan bisnis.



#### 4.3. Kondisi Topografi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai

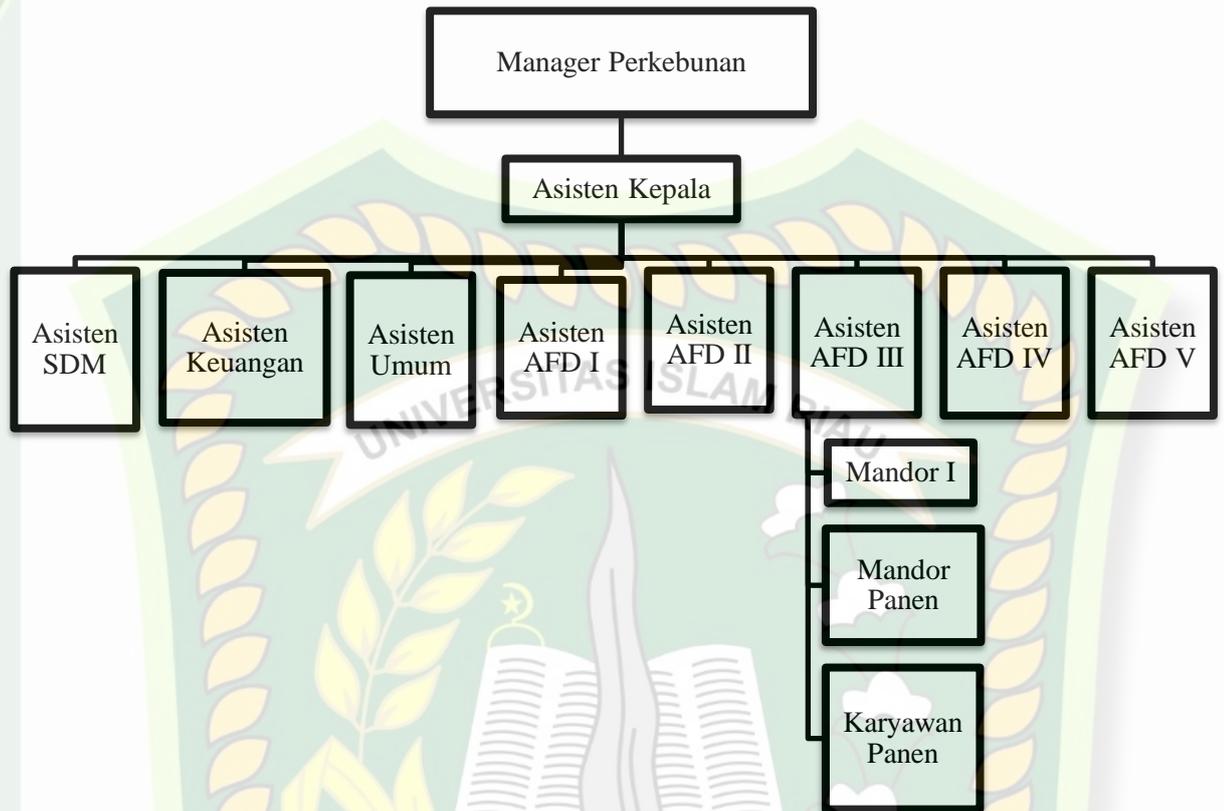
PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai memiliki daerah yang berbukit. Akses jalan menuju Kebun Sei Lindai terbilang cukup bagus meskipun masih banyak jalan yang rusak, namun transportasi menuju Kebun Sei Lindai dapat berlangsung dengan lancar. Pada saat musim hujan datang akses jalan menuju Kebun Sei Lindai sangat rusak akibat kondisi jalan licin sehingga alat transportasi pengangkut buah sering mengalami masalah seperti contohnya: mobil pengangkut buah terbalik atau terguling dan mobil buah mengalami terpuruk akibat jalan yang rusak. Namun ketika musim panas, akses jalan menuju Kebun Sei Lindai sangat lancar dan terkendali meskipun banyak debu yang dapat menghambat pengelihatannya waktu kita lagi berkendara.

Kondisi panjang jalan Kebun Sei Lindai terdiri dari: jalan utama, jalan produksi, dan jalan koleksi. Kondisi panjang parit yang ada pada Kebun Sei Lindai ada 4 parit diantaranya: parit alam, parit primer, parit sekunder, dan parit tersier. Untuk penambaha serti atau batu batu kecil dilakukan pihak perkebunan untuk upaya memperbaiki jalan.

#### 4.4. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai

Adapun struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai dapat dilihat pada Gambar 2.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



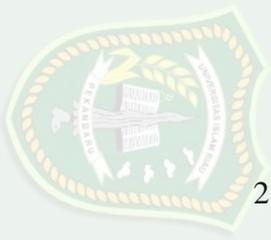
Gambar 2. Struktur organisasi PTPN V Kebun Sei Lindai

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai

Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai dipimpin oleh satu manager yang bertindak sebagai pengawas langsung terhadap seluruh bagian-bagian. Untuk lebih rincinya tugas dan wewenang masing-masing dari struktur organisasi dapat dilihat sebagai berikut (PTPN V, 2021):

1. Manager

Merupakan penanggung jawab secara keseluruhan terhadap seluruh aktivitas perkebunan dan merupakan tingkat paling atas (*Top Management*) dari bagian struktur organisasi perusahaan. Mengelola seluruh aset administrasi/keuangan serta pengawasannya untuk menghasilkan kinerja dalam bentuk laba maksimal.



## 2. Asisten Kepala

Menjabarkan rencana pekerjaan jangka pendek, menengah, dan jangka panjang yang telah ditetapkan oleh atasan dalam bentuk program dan kegiatan kerja tahunan kepada seluruh bawahan. Fungsi asisten kepala yaitu mengkoordinasikan seluruh sumber kebutuhan yang tersedia agar kegiatan yang dilakukan dapat terlaksana dengan tingkat efisiensi yang tinggi dan efektif sesuai dengan target dan anggaran yang telah ditetapkan.

## 3. Asisten Administrasi Keuangan

Mengelola bidang administrasi keuangan dan umum di unit kinerja untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh direksi. Asisten administrasi keuangan merupakan tanggung jawab umum mengenai pembukuan laporan bulanan, tahunan keuangan.

## 4. Asisten SDM Umum (ASUM)

Melaksanakan kegiatan bidang sumber daya manusia (SDM) dan untuk mencapai kinerja yang optimal kepada kebijakan yang telah ditetapkan direksi dan arahan administrasi. Asum yang bertanggung jawab atas administrasi umum, membuat laporan-laporan seperti laporan tenaga kerja, laporan mengenai serikat buruh karyawan, pendidikan, laporan bulanan ke kantor pusat, dan menjadi humas bagi perkebunan untuk berhubungan dengan pihak luar.

## 5. Asisten Teknik Umum

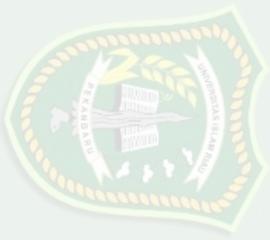
Mengelola prasarana Sipil seperti (bangunan, jalanan, jembatan, dan saluran air) dan bertanggung jawab terhadap semua peralatan perkebunan, melayani

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



pengangkutan tandan buah segar (TBS), hasil produksi dan kendaraan dinas karyawan.

6. Asisten Afdeling

Mengelola afdeling meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan produksi, pemeliharaan lapangan dan tanaman guna mencapai kineja yang optimal. Fungsi asisten afdeling yaitu mengontrol seluruh kegiatan yang telah diberikan oleh setiap pekerja dan membantu mencari titik terang dalam permasalahan yang ada didalam pekerjaan karyawan.

7. Karyawan Pelaksana

Merupakan karyawan pelaksana kegiatan pemanenan, pengawasan, dan pemeliharaan. Tingkat yang dimiliki pada karyawan pelaksana yaitu mandor 1, krani administrasi, krani produksi, mandor panen, dan buruh panen, serta mandor pemeliharaan tanaman.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Karakteristik dan Profil Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit

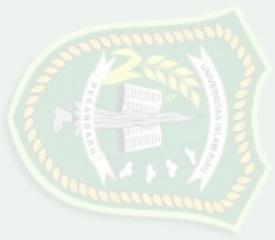
Karakteristik dan profil usaha karyawan panen dalam penelitian ini dianalisis secara deskriptif kualitatif, dimana data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap karyawan panen kelapa sawit di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai. Wawancara dalam bentuk kuesioner akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk tabel, kemudian diolah dan dijelaskan. Karakteristik dan profil usaha karyawan panen yang dibahas dalam penelitian ini meliputi: umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, dan jumlah tanggungan keluarga. Sedangkan Profil usaha meliputi: luas lahan, premi panen.

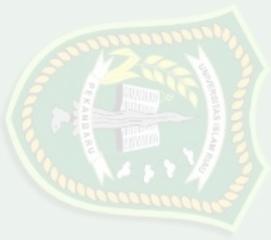
#### 5.1.1. Karakteristik Karyawan Panen Kelapa Sawit

##### a. Umur

Umur adalah salah satu faktor yang berkaitan erat dengan kemampuan kerja dalam melaksanakan kegiatan pekerjaannya, umur dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam melihat aktivitas seseorang dalam bekerja bila dengan kondisi umur yang masih produktif maka kemungkinan besar seseorang dapat bekerja dengan baik dan maksimal (Hasyim, 2006).

Menurut Hasyim (2006) Kelompok umur perkerja dikelompokkan dalam tiga bagian yaitu: pekerja produktif muda, pekerja produktif tua, dan pekerja non produktif.





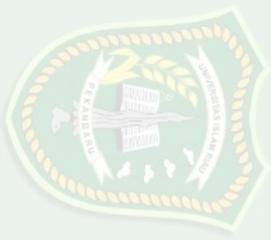
- 1) Pekerja produktif muda = Umur 20-35 tahun
- 2) Pekerja Produktif Tua = Umur 36-51 tahun
- 3) Pekerja non produktif = Umur 52 tahun ke atas

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden menurut usia dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini :

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur (Tahun)	Jumlah Karyawan (Jiwa)	Persentase (%)
1.	29-33	2	6,45
2.	34-38	6	19,35
3.	39-43	2	6,45
4	44-48	11	35,48
5	49-53	9	29,03
6	54-58	1	3,23
	Jumlah	31	100%

Pada Tabel 9 dapat dijelaskan bahwa untuk umur karyawan panen Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau yang berumur antara 29 – 33 tahun adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 6,45%, untuk umur antara 34-38 tahun adalah sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35%, untuk umur antara 39-43 tahun adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 6,45%, untuk umur antara 44-48 tahun adalah sebanyak 11 orang atau sebesar 35,48%, untuk umur antara 49-53 tahun adalah sebanyak 9 orang atau sebesar 29,03%, untuk umur antara 54-58 tahun adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 3,23%, dapat dilihat pada lampiran 1 bahwa untuk jumlah keseluruhan umur karyawan yaitu sebesar 1.370 dengan rata rata umur karyawan panen adalah 44 Tahun dapat.

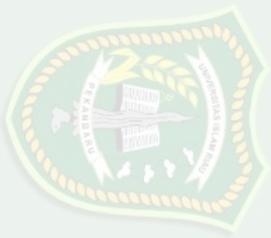


Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan panen pada Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau adalah dengan kisaran umur antara 44-48 tahun adalah sebanyak 11 orang atau sebesar 35,48%, yang artinya umur para karyawan panen masih berada ditingkat Profuktif, dimana karyawan panen masih mempunyai kemampuan hasil panen yang baik dalam pekerjaannya, dikarenakan semakin muda umur karyawan panen maka hasil panen yang didapatkan dalam panen kelapa sawit akan lebih dikarenakan faktor stamina, fisik, dan tenaga masih tinggi, sedangkan jika semakin tua umur karyawan panen maka semakin dikit juga hasil panen yang akan dihasilkan karena stamina, fisik dan tenaga karyawan panen sudah mulai berkurang.

#### **b. Tingkat Pendidikan Terakhir**

Suhardjo (2007) tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal pekerjaan. Tingkat pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru. Tingginya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat sangat penting bagi kesiapan pekerja dalam menghadapi tantangan global di masa depan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan sesorang atau pekerja dalam menerima tantangan tersebut dan dengan mudah menerima hal baru yang akan di terima dalam masa depan.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



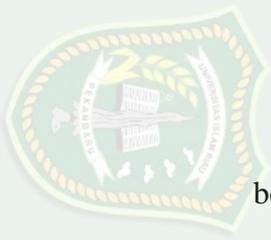
Dalam penelitian ini yang diambil sebagai patokan adalah pendidikan formal yang dimulai dari sekolah dasar sampai sekolah menengah atas yang pernah dijalani oleh karyawan panen di Afdelling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Maka berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dapat dilihat dalam Tabel 10 berikut ini :

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Tingkat Pendidikan (Tahun)	Jumlah Karyawan (Jiwa)	Persentase (%)
1.	6	18	58,06
2.	9	12	38,71
3.	12	1	3,23
Jumlah		31	100%

Berdasarkan Tabel 10 dapat dijelaskan bahwa karyawan panen pada Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yaitu untuk tingkat SD Sederajat adalah sebanyak 18 orang atau sebesar 58,06%, untuk tingkat SMP Sederajat adalah sebanyak 12 orang atau sebanyak 38,71%, dan untuk tingkat SMA Sederajat adalah sebanyak 1 orang atau sebanyak 3,23%, dapat dilihat pada lampiran 1 bahwa untuk jumlah keseluruhan Tingkat Pendidikan Terakhir Karyawan panen yaitu sebesar 225 dengan rata rata Tingkat Pendidikan Terakhir Karyawan panen adalah 7 Tahun atau setara dengan SMP.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan panen kelapa sawit Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau



berdasarkan tingkat pendidikan terakhir adalah yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 58,06%. Tingkat pendidikan karyawan panen Afdelling III Kebun Sei Lindai masih rendah, dimana jika semakin rendah tingkat pendidikan karyawan panen maka semakin rendah juga para karyawan panen dalam menerima tantangan dan semakin sulit juga untuk menerima hal-hal baru yang akan diterima dalam masa depan, sedangkan jika semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan panen maka semakin tinggi juga para karyawan panen untuk menerima tantangan dan semakin mudah juga untuk menerima hal-hal baru yang akan diterima dalam masa depan

### **c. Pengalaman Bekerja**

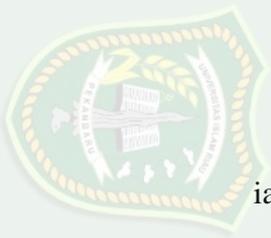
Pengalaman Bekerja merupakan suatu pengetahuan pekerja yang diperoleh melalui rutinitas kegiatannya sehari-hari atau peristiwa yang pernah dialaminya. Pengalaman yang dimiliki merupakan salah satu faktor yang dapat membantu memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Pengalaman pekerjaan seseorang seringkali disebut sebagai guru yang baik, dimana dalam mempersepsi terhadap sesuatu obyek biasanya didasarkan atas pengalamannya. Pengalaman pekerja tidak terlepas dari pengalaman yang pernah dia alami. Jika pekerja mempunyai pengalaman yang relatif berhasil dalam pekerjaannya, biasanya mempunyai pengetahuan, sikap dan keterampilan yang lebih baik, dibandingkan dengan pekerja yang kurang berpengalaman. Namun jika pekerja selalu mengalami kegagalan dalam mengusahakan pekerjaannya, maka dapat menimbulkan rasa enggan untuk mengusahakan pekerjaannya tersebut. Dan bila

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



ia harus melaksanakan pekerjaannya tersebut karena ada sesuatu tekanan, maka dalam mengusahakannya cenderung seadanya. Dengan demikian pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas hasil panen (Syafuruddin, 2003).

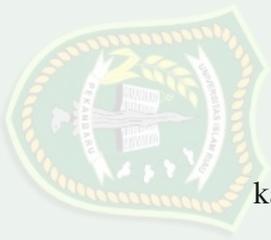
Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden menurut Pengalaman Bekerja dapat dilihat dalam Tabel 11 berikut ini :

Tabel 11. Karakteristik Responden Menurut Pengalaman Bekerja

No.	Pengalaman Bekerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (Jiwa)	Persentase (%)
1.	< 20	8	25,80
2.	20-30	16	51,62
3.	> 30	7	22,58
	Jumlah	31	100%

Pada Tabel 11 dapat dijelaskan bahwa untuk Pengalaman Bekerja karyawan Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau untuk masa kerja antara < 20 tahun adalah sebanyak 8 orang atau sebesar 25,80%, untuk masa kerja antara 20-30 tahun adalah sebanyak 16 orang atau sebesar 51,62%, dan untuk masa kerja antara > 30 adalah sebanyak 7 orang atau sebesar 22,58%, dapat dilihat pada lampiran 1 bahwa untuk jumlah keseluruhan Pengalaman Bekerja Karyawan panen yaitu sebesar 759 dengan rata rata Pengalaman Bekerja Karyawan panen adalah 24 Tahun.

Dengan demikian dapat diketahui untuk Pengalaman Bekerja karyawan Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau yang sudah bekerja selama 20-30 tahun adalah sebanyak 16 orang atau sebesar 51,62% sehingga



karyawan panen sudah mampu dalam memecahkan masalah yang dihadapi didalam pekerjaannya. Pengalaman bekerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas hasil panen kelapa sawit.

#### **d. Jumlah Tanggungan Keluarga**

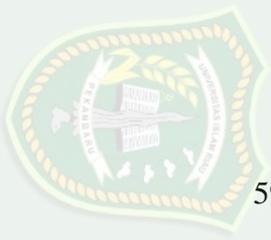
Menurut Purwanto & Taftazani (2018) jumlah tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang masih menjadi tanggungan dari keluarga tersebut, baik itu saudara kandung maupun saudara bukan kandung yang tinggal dalam satu rumah tapi belum bekerja. Jumlah tanggungan khususnya anak yang masih bersekolah dan belum bekerja dan anak mereka yang belum berkeluarga masih masuk dalam tanggungan keluarga. Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden menurut Jumlah Tanggungan Keluarga dapat dilihat dalam Tabel 12 berikut ini :

Tabel 12. Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan Keluarga

No.	Jumlah Tanggungan keluarga (Orang)	Jumlah Karyawan (Jiwa)	Persentase (%)
1.	1-2	25	80,64
2.	3-4	6	19,35
	Jumlah	31	100%

Berdasarkan Tabel 12 dapat dijelaskan bahwa untuk jumlah tanggungan keluarga karyawan Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau untuk jumlah tanggungan keluarga pada 1-2 orang adalah sebanyak 25 orang atau sebesar 80,64%, untuk tanggungan keluarga pada 3-4 orang adalah sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35%, dapat dilihat pada lampiran 1 bahwa untuk jumlah keseluruhan Tanggungan Keluarga Karyawan panen yaitu sebesar

# ISLAM RIAU



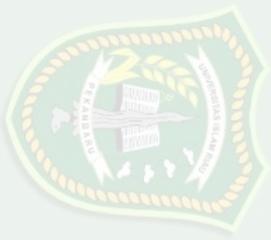
59 dengan rata-rata jumlah Tanggungan Keluarga Karyawan panen adalah 2 Orang.

Dengan demikian dapat diketahui untuk jumlah tanggungan karyawan Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau didominasi oleh jumlah tanggungan keluarga pada 1-2 orang yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 80,64%. Maka dari 25 orang dari 31 orang karyawan panen yang diteliti memiliki jumlah tanggungan diantara 1-2 orang yang masih menjadi tanggungan keluarga, baik itu saudara kandung maupun bukan saudara kandung yang tinggal dalam satu rumah tapi belum bekerja, jumlah tanggungan keluarga tersebut khususnya bagi anak yang masih bersekolah dan belum bekerja dan anak mereka yang belum berkeluarga masih masuk dalam tanggungan mereka.

#### **a. Profil Kerja Luas Lahan**

Luas lahan panen merupakan penentu dari pengaruh faktor produksi perkebunan dengan komoditas kelapa sawit. Secara umum dikatakan, semakin luas lahan panen kelapa sawit yang akan dipanen, maka semakin besar jumlah produksi yang akan di hasilkan oleh karyawan panen. Menurut Mubyarto (1989) mengatakan bahwa Luas lahan merupakan salah satu faktor produksi yang merupakan pabrikannya hasil pertanian yang mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap pertanian. Luas Lahan sangat mendukung untuk pertumbuhan tanaman, yang didalamnya terdapat berbagai macam unsur hara yang bermanfaat bagi pertumbuhan tanaman. Untuk panen sendiri luas lahan yang standart yaitu 2 Ha/HK.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



Berdasarkan hasil penelitian Profil usaha menurut luas lahan dapat dilihat

dalam Tabel 13 berikut ini :

Tabel 13. Profil Usaha Menurut Luas Lahan

No	Luas Lahan (Ha/HK)	Jumlah Karyawan (Jiwa)	Persentase (%)
1	2	11	35.48
2	3	20	64.52
	Jumlah	31	100%

Pada Tabel 13 dapat dijelaskan bahwa untuk luas lahan pada karyawan panen Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau untuk luas lahan pada 2 Ha adalah sebanyak 11 orang atau sebesar 35,48%, untuk luas lahan 3 Ha adalah sebanyak 20 orang atau sebesar 64,52%, dapat dilihat pada lampiran 1 bahwa untuk jumlah keseluruhan Luas Lahan panen yaitu sebesar 83 Ha/HK dengan rata-rata Luas Lahan Karyawan panen adalah 2,6 Ha/HK.

Dengan demikian dapat diketahui untuk Luas lahan karyawan Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau didominasi oleh luas lahan 3 Ha yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 64,52%. Maka luas lahan karyawan panen tergolong luas, dimana ukuran standart luas lahan panen/harinya yaitu 2 Ha/HK. Maka semakin luas lahan kelapa sawit yang akan dipanen, maka semakin besar jumlah produksi yang akan dihasilkan oleh karyawan panen.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## 5.2. Sistem Premi Panen Kelapa Sawit

Sistem Premi Panen merupakan tambahan upah atau gaji untuk karyawan panen berdasarkan basis tugas. Basis tugas karyawan panen merupakan target harian yang harus dicapai oleh karyawan panen didalam pekerjaannya. Jika basis tugas karyawan panen lebih dari target yang sudah ditentukan oleh perusahaan maka karyawan panen berhak untuk mendapatkan premi panen tersebut. Adapun besarnya basis tugas yang ditargetkan kepada karyawan panen dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14. Basis Tugas berdasarkan Umur Tanaman

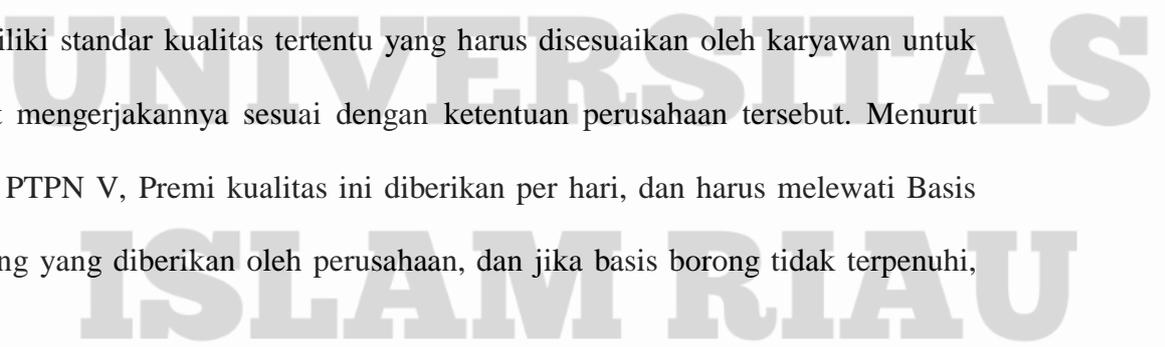
No	Umur Tanaman (Thn)	Basis Tugas (Kg/HK)
1	<12	550
2	12-17	800
3	18-21	900
4	>22	950

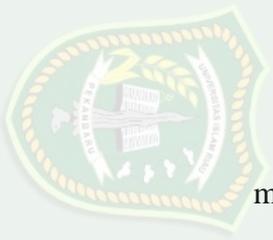
Sumber : Buku Perjanjian Kerja PTPN V

Berdasarkan Tabel 14 dapat dijelaskan bahwa basis tugas karyawan panen PTPN V Kebun Sei Lindai ditentukan oleh umur tanaman, artinya jika umur tanaman berbeda maka basis tugas yang ditargetkan juga berbeda.

### 5.2.1 Premi Panen Kualitas

Mathis dan Jackson (2006), menyatakan Premi Kualitas pada elemen ini setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan perusahaan tersebut. Menurut PKB PTPN V, Premi kualitas ini diberikan per hari, dan harus melewati Basis Borong yang diberikan oleh perusahaan, dan jika basis borong tidak terpenuhi,





maka premi kualitas tidak diberikan. Premi kualitas yaitu premi yang diberikan per hari, bila prestasi minimal  $150\% \times$  Basis Borong. Premi kualitas terbagi 3 jenis, yaitu Premi Kerajinan, Premi Egrek dan Premi Pengganti Keranjang/Kereta Sorong.

Sistem Premi Kualitas di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai untuk saat ini tidak berlaku dikarekan Pada Premi Kualitas Seluruh karyawan panen sudah di fasilitasi oleh pihak perkebunan.

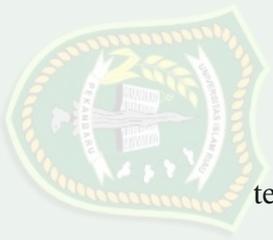
### 5.2.2 Premi Panen Kuantitas

Premi Panen Kuantitas adalah premi prestasi yang diberikan perhari, apabila prestasi pemanen melebihi basis tugas yang sudah ditentukan perusahaan saat mulai pemanenan. Besarnya Premi kuantitas ditentukan dengan tarif sebagai berikut.

Tabel 15. Tarif Premi Kuantitas

Umur Tanaman	Tarif (Rp/Kg)			
	Rata Sampai Bergelombang	Berbukit	Berbukit Tanpa Teras	Rawa
<12	8.515	9.026	9.536	9.536
13-17	8.742	8.742	8.742	8.742
18-21	8.014	8.014	8.014	8.014
>22	7.569	7.569	7.569	7.569

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tarif premi kuantitas di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai ditentukan oleh umur tanaman dan topografi (bentuk permukaan lahan). Pada umur tanaman kelapa sawit <12 Tahun tarif tertinggi pada premi Kuantitas yang berlaku di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai dengan bentuk permukaan lahan berbukit tanpa teras dan rawa yaitu dengan tarif Rp. 9.536, sedangkan untuk tarif



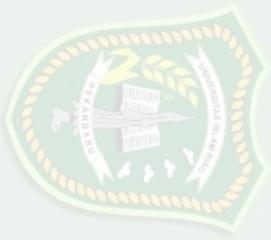
terendah dengan bentuk permukaan lahan rata sampai bergelombang yaitu dengan tarif Rp. 8.515. Untuk umur tanaman kelapa sawit 13-17 Tahun seluruh tarif pada premi kuantitas yang berlaku di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai dengan bentuk permukaan lahan seluruhnya memiliki tarif yang sama yaitu dengan Tarif Rp. 8.742. Untuk umur tanaman kelapa sawit 18-21 Tahun seluruh tarif pada premi kuantitas yang berlaku di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai dengan bentuk permukaan lahan seluruhnya memiliki tarif yang sama yaitu dengan Tarif Rp. 8.014. Untuk umur tanaman kelapa sawit >22 Tahun seluruh tarif pada premi kuantitas yang berlaku di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai dengan bentuk permukaan lahan seluruhnya memiliki tarif yang sama yaitu dengan Tarif Rp. 7.569.

### **5.2.3 Premi Panen Brondolan**

Pada buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Premi brondolan diberikan kepada karyawan panen dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Premi brondolan dibayar berdasarkan jumlah brondolan yang dikutip oleh karyawan panen. Brondolan yang dikutip merupakan brondolan dari ancak atau tempat yang sedang dipanen, tidak dibenarkan mengutip brondolan dari tempat lainnya.
2. Brondolan harus diangkat oleh karyawan panen ke satu tempat yang telah ditetapkan (TPH Sentral) sebagai tempat penimbangan berondolan.
3. Pada saat penimbangan berondolan maka dilaksanakan pemeriksaan berondolan dengan mengambil satu sampel dari lima karyawan panen

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



perharinya. Pemeriksaan berondolan dilaksanakan oleh petugas timbangan berondolan.

4. Tidak dibenarkan mengirim brondolan busuk, brondolan rusak, dan sampah ke PKS (Pabrik Kelapa Sawit). Apabila kedapatan maka berondolan tidak dibayarkan.
5. Jika hasil panen tidak memenuhi basis tugas maka brondolan akan dihitung untuk memenuhi basis tugas, dan kelebihannya akan dihitung sebagai premi brondolan.

Besarnya tarif premi brondolan yang sudah ditentukan oleh pihak perkebunan bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 16. Tarif Premi Brondolan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai

Umur Tanaman	Tarif (Rp/Kg)			
	Rata Sampai Bergelombang	Berbukit	Berbukit Tanpa Teras	Rawa
<12	220.75	234.00	247.24	247.24
13-17	226.63	226.63	226.63	226.63
18-21	207.76	207.76	207.76	207.76
>22	196.22	196.22	196.22	196.22

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tarif premi brondolan di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai ditentukan oleh umur tanaman dan topografi (bentuk permukaan lahan). Pada umur tanaman kelapa sawit <12 Tahun tarif tertinggi pada premi brondolan yang berlaku di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai dengan bentuk permukaan lahan berbukit tanpa teras dan rawa yaitu dengan tarif Rp. 247.24, sedangkan untuk tarif terendah dengan bentuk permukaan lahan rata sampai bergelombang yaitu dengan tarif Rp. 220.75. Untuk umur tanaman kelapa sawit 13-17 Tahun seluruh tarif pada premi brondolan yang berlaku di Afdeling III PTPN V Kebun Sei



Lindai dengan bentuk permukaan lahan seluruhnya memiliki tarif yang sama yaitu dengan Tarif Rp. 226.63. Untuk umur tanaman kelapa sawit 18-21 Tahun seluruh tarif pada premi brondolan yang berlaku di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai dengan bentuk permukaan lahan seluruhnya memiliki tarif yang sama yaitu dengan Tarif Rp. 207.76. Untuk umur tanaman kelapa sawit >22 Tahun seluruh tarif pada premi brondolan yang berlaku di Afdeling III PTPN V Kebun Sei Lindai dengan bentuk permukaan lahan seluruhnya memiliki tarif yang sama yaitu dengan Tarif Rp. 196.22.

#### 5.2.4 Premi Panen Hari Minggu

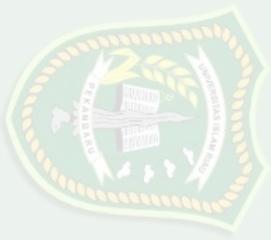
Premi Panen Hari minggu adalah sebuah premi yang jika direncanakan. Artinya Premi hari minggu tidak setiap saat ada. Premi hari minggu diprogramkan pada hari minggu/libur, maka kepada karyawan panen tidak dikenakan basis tugas, maka seluruh karyawan panen berhak mendapatkan premi hari minggu karena tidak adanya patokan basis tugas. Premi hari minggu harus ada usulan dari asisten afdelling untuk meminta persetujuan kepada askep/manajer kebun sehari sebelumnya secara tertulis dan mendapat persetujuan dari General Manager juga dikirim kebagian Tanaman.

Besarnya Tarif premi panen hari minggu yang sudah ditentukan oleh pihak perkebunan PTPN V Kebun Sei Lindai bisa dilihat pada tabel 17.

Tabel 17. Tarif Premi Panen Hari Minggu PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai

Uraian	Tarif (Rp/Kg)			
	<12	13-17	18-21	>22
Premi Hari Minggu	10.643	10.125	10.017	9.461

ISLAM RIAU



Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada premi panen hari minggu yang diberlakukan di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai tarifnya ditentukan oleh umur tanaman. Pada umur tanaman kelapa sawit <12 Tahun memiliki tarif premi hari minggu yaitu Rp. 10.643, umur tanaman kelapa sawit 13-17 Tahun memiliki tarif premi hari minggu yaitu Rp. 10.125, pada umur tanaman 18-21 Tahun memiliki tarif premi hari minggu yaitu Rp. 10.017, pada umur tanaman kelapa sawit >22 Tahun memiliki tarif premi hari minggu yaitu Rp. 9.461. dapat disimpulkan bahwa pada pada premi panen hari minggu yang diberlakukan di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai tarif yang tertinggi yaitu pada umur <12 Tahun dengan tarif sebesar Rp. 10.643, sedangkan tarif yang terendah yaitu pada umur >22 Tahun dengan tarif sebesar Rp. 9.461.

### **5.3. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit**

Menurut Farid (2010) Dari besar kecilnya perolehan premi yang diperoleh karyawan panen juga bisa digunakan sebagai pembeda antara pemanen yang mempunyai kinerja sangat baik ditandai dengan banyaknya perolehan premi yang didapatkan dan sedangkan pemanen yang memperoleh premi sedikit dapat digolongkan sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang sedikit kurang baik dibandingkan dengan karyawan yang memperoleh premi lebih tinggi.

Evaluasi kinerja karyawan panen dianalisis secara deskriptif kuantitatif berdasarkan data yang diperoleh di lokasi penelitian yang berada di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Meliputi:

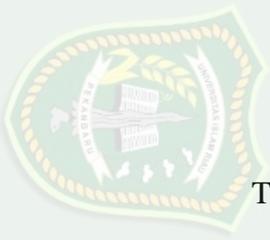


Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Basis Tugas, Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Premi Panen, Pada evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan premi panen terbagi menjadi 3 jenis yaitu: Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Premi Kuantitas, Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Premi Brondolan, dan Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Premi panen Hari Minggu.

### **5.3.1. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Berdasarkan Basis Panen**

Dari hasil pengamatan dan penelitian di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai para pemanen karyawan panen kelapa sawit yang mempunyai kinerja yang bagus dalam bekerja dan menyelesaikan target yang sudah diberikan oleh pihak perkebunan Kebun Sei Lindai, karena semua karyawan panen memperoleh premi. Meskipun besaran premi panen yang diperoleh oleh karyawan panen berbeda-beda namun karyawan panen di perkebunan tersebut dapat dikatakan sebagai karyawan yang baik.

Dari besar kecilnya perolehan premi yang diperoleh karyawan panen juga bisa digunakan sebagai pembeda antara pemanen yang mempunyai kinerja sangat baik ditandai dengan banyaknya perolehan premi yang didapatkan dan sedangkan pemanen yang memperoleh premi sedikit dapat digolongkan sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang sedikit kurang baik dibandingkan dengan karyawan yang memperoleh premi lebih tinggi. Tetapi untuk keseluruhan pemanen tersebut dapat digolongkan sebagai karyawan panen yang mempunyai kinerja yang baik, karna mampu memperoleh premi dan mampu menyelesaikan basis tugas yang diberikan oleh PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai.



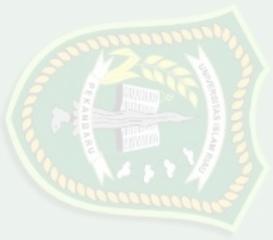
Tabel 18. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Berdasarkan Basis Panen

No	Uraian	Jumlah
1	Basis (Kg)	550
2	Pencapaian (Kg)	2.144
3	Selisih (Kg)	1.594
4	Premi (Rp/Kg)	4.732.788

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat bahwa dengan basis yang diberikan oleh pihak perkebunan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun sei lindai kepada karyawan panen yaitu 550 Kg dalam sehari, dari basis tersebut para karyawan rata-rata dapat mengumpulkan pencapaian dengan jumlah 2.144 Kg, untuk selisih dari pencapaian dikurangi dengan basis mendapatkan selisih 1.594 Kg, dengan rata rata premi panen yaitu Rp. 4.732. 788. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian yaitu evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan basis panen yaitu kinerja karyawan panen Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai memiliki kinerja yang sangat baik.

### 5.3.2. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Berdasarkan Premi Kuantitas.

Dari hasil pengamatan dan penelitian yang dilakukan di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai jumlah premi kuantitas yang diperoleh karyawan panen berbeda-beda antara satu karyawan panen dengan karyawan panen lainnya. Dari besar kecilnya perolehan premi yang diperoleh karyawan panen juga bisa digunakan sebagai pembeda antara pemanen yang mempunyai kinerja sangat baik ditandai dengan banyaknya perolehan premi yang didapatkan dan sedangkan pemanen yang memperoleh premi sedikit dapat digolongkan sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang sedikit kurang baik dibandingkan dengan karyawan yang memperoleh premi lebih tinggi.

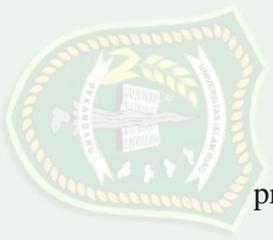


Premi Kuantitas adalah premi prestasi yang diberikan perhari, apabila prestasi pemanen melebihi basis tugas yang sudah ditentukan perusahaan saat mulai pemanenan. Evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan premi kualitas adalah untuk mengukur persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan hasil kemampuan dan keterampilan karyawan panen. Hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan untuk mendapatkan Premi Kuantitas. Adapun hasil yang didapatkan karyawan dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 19. Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Premi Kuantitas

No	Premi Kuantitas (Rp)	Jumlah Karyawan (Jiwa)	Persentase (%)
1	1.000.000-2.000.000	5	16%
2	2.100.000.-4.000.000	14	45%
3	4.100.000-6.000.000	10	33%
4	> 6.000.000	2	6%

Berdasarkan Tabel 19 dapat dievaluasi bahwa premi kuantitas yang didapatkan oleh karyawan panen Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau yang mendapatkan premi kuantitas sebesar Rp. 1.000.000-Rp. 2.000.000 adalah dengan jumlah karyawan panen 5 orang dengan persentase sebesar 16%, untuk karyawan panen yang mendapatkan premi kuantitas sebesar Rp. 2.100.000.-Rp. 4.000.000 adalah dengan jumlah karyawan panen 14 orang dengan persentase sebesar 45%, untuk karyawan panen yang mendapatkan premi kuantitas sebesar Rp. 4.100.000-Rp. 6.000.000 adalah dengan jumlah karyawan panen 10 orang dengan persentase sebesar 33%, untuk karyawan panen yang mendapatkan premi kuantitas sebesar > Rp. 6.000.000 adalah dengan jumlah karyawan panen 2 orang dengan persentase sebesar 6%. Jumlah

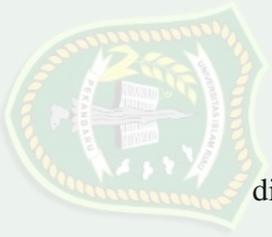


premi kuantitas karyawan panen di Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan adalah sebesar Rp. 108.771.466 dengan rata-rata Rp. 3.508.757 dapat dilihat pada lampiran ke 3.

Evaluasi kinerja karyawan panen pada Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan masih terdapat karyawan panen yang mendapatkan jumlah premi kuantitas yang kecil pada kisaran Rp. 1.000.000-Rp. 2.000.000 dengan jumlah karyawan panen 5 orang karyawan panen, sedangkan untuk hasil yang tertinggi pada premi kuantitas dengan kisaran >Rp. 6.000.000. hanya didapatkan oleh 2 orang karyawan panen. Dengan demikian dapat disimpulkan Evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan berdasarkan premi kuantitas yaitu kinerja karyawan panen Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai memiliki kinerja yang kurang baik yaitu karyawan yang mendapatkan premi kuantitas yang kecil yaitu 5 orang dan untuk karyawan panen yang memiliki kinerja yang sangat baik adalah karyawan panen yang mendapatkan premi kuantitas yang tinggi yaitu 2 karyawan panen.

### **5.3.3. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Berdasarkan Premi Brondolan**

Dari hasil pengamatan dan penelitian yang dilakukan di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai jumlah premi Brondolan yang diperoleh karyawan panen berbeda-beda antara satu karyawan panen dengan karyawan panen lainnya. Dari besar kecilnya perolehan premi yang diperoleh karyawan panen juga bisa digunakan sebagai pembeda antara pemanen yang mempunyai kinerja sangat baik ditandai dengan banyaknya perolehan premi yang didapatkan dan sedangkan pemanen yang memperoleh premi sedikit dapat



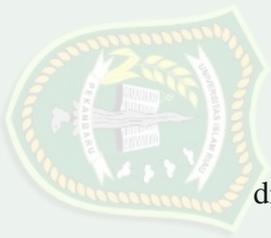
digolongkan sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang sedikit kurang baik dibandingkan dengan karyawan yang memperoleh premi lebih tinggi.

Pada buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Premi brondolan diberikan kepada karyawan panen dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Premi brondolan dibayar berdasarkan jumlah brondolan yang dikutip oleh karyawan panen. Brondolan yang dikutip merupakan brondolan dari ancak atau tempat yang sedang dipanen, tidak dibenarkan mengutip brondolan dari tempat lainnya.
2. Brondolan harus diangkut oleh karyawan panen ke satu tempat yang telah ditetapkan (TPH Sentral) sebagai tempat penimbangan berondolan.
3. Pada saat penimbangan berondolan maka dilaksanakan pemeriksaan berondolan dengan mengambil satu sampel dari lima karyawan panen perharinya. Pemeriksaan berondolan dilaksanakan oleh petugas timbangan berondolan.
4. Tidak dibenarkan mengirim brondolan busuk, brondolan rusak, dan sampah ke PKS (Pabrik Kelapa Sawit). Apabila didapatkan maka berondolan tidak dibayarkan.
5. Jika hasil panen tidak memenuhi basis tugas maka brondolan akan dihitung untuk memenuhi basis tugas, dan kelebihannya akan dihitung sebagai premi brondolan.

Evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan premi brondolan adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan premi brondolan yang

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



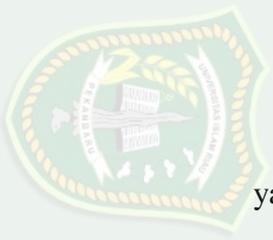
didapatkannya. Dimana jumlah premi yang didapatkan akan dipersentasekan. Adapun tabel premi brondolan dapat dilihat pada tabel 20 dibawah ini.

Tabel 20. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Berdasarkan Premi Brondolan

No	Premi Brondolan (Rp)	Jumlah Karyawan (Jiwa)	Persentase (%)
1	100.000-200.000	0	0%
2	210.000-400.000	10	32%
3	410.000-600.000	12	39%
4	610.000-800.000	8	26%
5	> 800.000	1	3%

Berdasarkan Tabel 20 dapat dievaluasi bahwa Premi Brondolan yang didapatkan oleh karyawan panen Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau yang mendapatkan Premi Brondolan sebesar Rp. 210.000-Rp. 400.000 adalah dengan jumlah karyawan panen 10 orang dengan persentase sebesar 32%, untuk karyawan panen yang mendapatkan Premi Brondolan sebesar Rp. 410.000-Rp. 600.000 adalah dengan jumlah karyawan panen 12 orang dengan persentase sebesar 39%, untuk karyawan panen yang mendapatkan Premi Brondolan sebesar Rp. 610.000-Rp. 800.000 adalah dengan jumlah karyawan panen 8 orang dengan persentase sebesar 26%, untuk karyawan panen yang mendapatkan Premi Brondolan sebesar > Rp. 800.000 adalah dengan jumlah karyawan panen 1 orang dengan persentase sebesar 3%, Jumlah Premi Brondolan karyawan panen di Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan adalah sebesar Rp. 15.817.295 dengan rata-rata Rp. 510.235 dapat dilihat pada lampiran ke 3.

Evaluasi kinerja karyawan panen pada Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan tidak terdapat karyawan panen

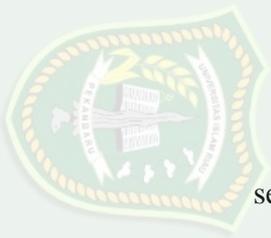


yang mendapatkan jumlah Premi Brondolan yang kecil, sedangkan untuk hasil yang tertinggi pada Premi Brondolan dengan kisaran >800.000. hanya didapatkan oleh 1 orang karyawan panen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan premi brondolan di Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan memiliki kinerja yang baik, sedangkan untuk kinerja yang sangat baik yaitu 1 karyawan panen.

#### **5.3.4. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Berdasarkan Premi Hari Minggu.**

Dari hasil pengamatan dan penelitian yang dilakukan di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai jumlah premi hari minggu yang diperoleh karyawan panen berbeda-beda antara satu karyawan panen dengan karyawan panen lainnya. Dari besar kecilnya perolehan premi yang diperoleh karyawan panen juga bisa digunakan sebagai pembeda antara pemanen yang mempunyai kinerja sangat baik ditandai dengan banyaknya perolehan premi yang didapatkan dan sedangkan pemanen yang memperoleh premi sedikit dapat digolongkan sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang sedikit kurang baik dibandingkan dengan karyawan yang memperoleh premi lebih tinggi.

Premi Hari minggu adalah sebuah premi yang jika direncanakan. Artinya Premi hari minggu tidak setiap saat ada. Premi hari minggu diprogramkan pada hari minggu/libur, maka kepada karyawan panen tidak dikenakan basis tugas, maka seluruh karyawan panen berhak mendapatkan premi hari minggu karena tidak adanya patokan basis tugas. Premi hari minggu harus ada usulan dari asisten afdelling untuk meminta persetujuan kepada askep/manajer kebun



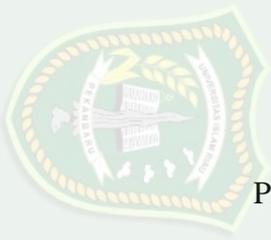
sehari sebelumnya secara tertulis dan mendapat persetujuan dari General Manager juga dikirim ke bagian Tanaman.

Evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan premi hari minggu adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan premi hari minggu yang didapatkannya. Dimana jumlah premi yang didapatkan akan dipersentasekan. Adapun tabel premi hari minggu dapat dilihat pada Tabel 21 dibawah ini.

Tabel 21. Evaluasi Kinerja Karyawan panen Berdasarkan Premi Hari Minggu

No	Premi Hari Minggu (Rp)	Jumlah Karyawan (Jiwa)	Persentase (%)
1	0	6	19%
2	100.000-200.000	3	10%
3	210.000-400.000	8	26%
4	410.000-600.000	8	26%
5	610.000-800.000	5	16%
6	> 800.000	1	3%

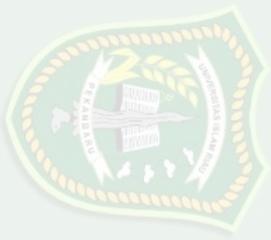
Berdasarkan Tabel 21 dapat dievaluasi bahwa Premi Hari Minggu yang didapatkan oleh karyawan panen Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau yang tidak mendapatkan Premi Hari Minggu dengan jumlah karyawan panen 6 orang dengan persentase sebesar 19%, untuk karyawan panen yang mendapatkan Premi Hari Minggu sebesar Rp. 100.000-Rp. 200.000 adalah dengan jumlah karyawan panen 3 orang dengan persentase sebesar 10%, untuk karyawan panen yang mendapatkan Premi Hari Minggu sebesar Rp. 210.000-Rp. 400.000 adalah dengan jumlah karyawan panen 8 orang dengan persentase sebesar 26%, untuk karyawan panen yang mendapatkan Premi Hari Minggu sebesar Rp. 410.000-Rp. 600.000 adalah dengan jumlah karyawan panen 8 orang dengan persentase sebesar 26%, untuk karyawan panen yang mendapatkan



Premi Hari Minggu sebesar Rp. 610.000-Rp. 800.000 adalah dengan jumlah karyawan panen 5 orang dengan persentase sebesar 16%, untuk karyawan panen yang mendapatkan Premi Hari Minggu sebesar > 800.000 adalah dengan jumlah karyawan panen 1 orang dengan persentase sebesar 3%, Jumlah Premi Hari Minggu karyawan panen di Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan adalah sebesar Rp. 11.306.159 dengan rata-rata Rp. 452.246 dapat dilihat pada lampiran ke 3.

Evaluasi kinerja karyawan panen pada Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan terdapat karyawan panen yang tidak mendapatkan jumlah Premi Hari Minggu, sedangkan untuk hasil yang tertinggi pada Premi Hari Minggu dengan kisaran >800.000. hanya didapatkan oleh 1 orang karyawan panen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan berdasarkan premi hari minggu yaitu kinerja karyawan panen Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai memiliki kinerja yang kurang baik yaitu karyawan yang tidak mendapatkan premi hari minggu yaitu 5 orang dan untuk karyawan panen yang memiliki kinerja yang sangat baik adalah karyawan panen yang mendapatkan premi hari minggu yang tinggi yaitu 1 karyawan panen.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut :

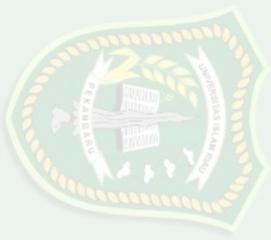
1. Karakteristik Karyawan Panen di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Rata-rata umur karyawan panen adalah 44 Tahun (Produktif), rata rata Tingkat Pendidikan Terakhir Karyawan panen adalah 7 Tahun atau setara dengan SMP, rata rata Pengalaman Bekerja Karyawan panen adalah 24 Tahun, rata-rata jumlah Tanggungan Keluarga Karyawan panen adalah 2 Orang. Luas Lahan Karyawan panen yaitu sebesar 83 dengan rata-rata jumlah Luas Lahan Karyawan panen adalah 2,6 Ha/HK,
2. Pada Sistem Premi Panen di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai hanya terdapat 3 sistem premi yaitu Premi Panen Kuantitas, Premi Panen Brondolan, dan Premi Panen Hari Minggu. Sedangkan untuk Sistem Premi Panen Kualitas ditiadakan oleh pihak perkebunan.
3. Evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan berdasarkan basis panen yaitu kinerja karyawan panen Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai memiliki kinerja yang sangat baik. Evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan berdasarkan premi kuantitas yaitu kinerja karyawan panen Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai memiliki kinerja yang kurang baik yaitu karyawan yang mendapatkan premi kuantitas yang kecil yaitu 5 orang dan untuk karyawan panen yang memiliki kinerja yang

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



sangat baik adalah karyawan panen yang mendapatkan premi kuantitas yang tinggi yaitu 2 karyawan panen. Evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan premi brondolan di Afdelling III di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai Desa Kasikan memiliki kinerja yang baik, sedangkan untuk kinerja yang sangat baik yaitu 1 karyawan panen. Evaluasi kinerja karyawan panen berdasarkan berdasarkan premi hari minggu yaitu kinerja karyawan panen Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Lindai memiliki kinerja yang kurang baik yaitu karyawan yang tidak mendapatkan premi hari minggu yaitu 5 orang dan untuk karyawan panen yang memiliki kinerja yang sangat baik adalah karyawan panen yang mendapatkan premi hari minggu yang tinggi yaitu 1 karyawan panen.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan khususnya bagian kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Keb. Sei Lindai Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

1. Untuk menunjang produktifitas perusahaan sebaiknya para pekerja karyawan panen bagi orang yang berumur produktifitas muda agar bisa mempunyai hasil panen yang lebih baik ataupun lebih.
2. Pada bagian premi kuantitas, brondolan, hari minggu sebaiknya lebih rutin untuk mengontrol kinerja karyawan panen, agar produktifitas meningkat sehingga dapat menguntungkan kedua belah pihak.

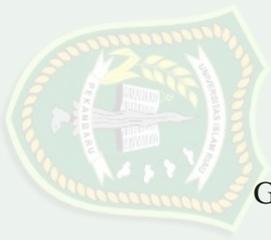
UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

## DAFTAR PUSTAKA

- Abednego. 2019. Pengaruh Upah Dan Premi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis Jacq*) Di PT. Mopoli Raya. Skripsi Fakultas Pertanian. Sumatera Utara.
- Adiwiganda, R., H. H. Siregar and E. S. Sutarta. 1999. *Agroclimatic Zones For Oil Palm (Elaeis Guineensis Jacq.) Plantation In Indonesia. In proceedings 1999 Porim International Palm Oil Congress, "Emerging Technologies And Opportunities In Next Millennium". Palm Oil Research Institute of Malaysia, Kuala Lumpur.*
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek.* Rineka Cipta. Jakarta.
- BPS. 2021. Luas Lahan dan Perkebunan Kelapa Sawit. Online pada <https://riau.bps.go.id/publication/2021/12/31/79aef95617eaf1afac8d1577/direktori-perusahaan-perkebunan-kelapa-sawit-provinsi-riau-2020.html>. Diakses 18 januari 2022.
- Caragih. 2013. Karakteristik merupakan ciri yang secara alamiah melekat kepada diri seseorang.
- Cheudden, P and Sherman, K. 1984. *Human Behaviour at Work. Mc Graw-Hill Book Company.* New York.
- Damanik, K. D. H. 2017. Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT. Barumun Agro Sentosa (Studi Kasus: Kebun Barumun Desa Ujung Gading Jae, Kecamatan Simangambat, Kabupaten Padang Lawas Utara). Skripsi.
- Fahrial. 2018. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit 1 Bukit Payung Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Dinamika Pertanian*, 34(2): 81-86.
- Fauzi Y, E. W Yustina, I Satyawibawa, R. H Paeru . 2008. Kelapa Sawit Budidaya dan Pemanfaatan Hasil dan Limbah Analisis Usaha dan Pemasaran. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Ferwerda, J. D. 1977. *Oil Palm in Alvim, P de T and T.T. Kozlowski (ed.). Ecophysiology of Tropical Crops. Acad. Press.* New York.
- Firdaus. 2011. Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Analisis Regresi IBM Statistic Version 26.0. Dotplus Publisher. Riau.

ISLAM RIAU





Ghani, M. A. 2003. Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.

Ghozali. 2006. Analisis Data Penelitian Menggunakan Spss. Universitas Atma Jaya. Yogyakarta.

Hackman, j.r. And oldham, g.r. (1976). *Motivation Through The Design Of Work: Test Of Theory, Organizational Behavior & Human Performance*. Online pada [http://www.scirp.org/\(s\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1902625](http://www.scirp.org/(s(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1902625) Diakses pada 24 Januari 2022.

Hadi. 2004. *Metodologi Research*. Andi. Yogyakarta

Handoko, T. Hani. 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Harahap, R. F. 2021. Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Skripsi.

Hartley, C. W. S. 1977. *The Oil Palm*. 806p. Longman Inc. New York.

Hartono. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2). PT. Prehallindo. Jakarta.

Hasyim, H. 2006. Analisis Hubungan Karakteristik Petani Kopi terhadap Pendapatan (Studi kasus: Desa Dolok Saribu Kecamatan Paguran Tapanuli Utara). *Jurnal Komunikasi Penelitian*, 18(1): 22-27.

Kartasapoetra, G.1994. Teknologi Penyuluhan Pertanian. Bumi Aksara. Jakarta.

Kementrian Pertanian Republik Indonesia 2021. B100 Bentuk komitmen Ketahanan Energi Bangsa. Online pada <https://www.pertanian.go.id>. Diakses pada tanggal 13 Januari 2022.

Kristiawan B. 2009. Analisis Faktor Risiko Terjadinya *Low Back Pain* Pada Operator Tambang Sebuah Perusahaan Tambang Nickel Di Sulawesi Selatan. *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia*, Vol 4. Online pada . <http://www.eMedicine.com>. Diakses tanggal 12 Februari 2022

Lubis, F. A. F 2020. Analisis sistem premi panen kelapa sawit terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus : Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas, Kabupaten Serdang Bedagai). Skripsi.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Mangkunegara A.P. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. PT. Reflika Aditama. Bandung.

Mathis R.L dan Jackson. J.H., 2006. Human Resource Managment (Manajemen Sumber Daya Manusia). Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Muhammad, F. 2011. Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif. Bumi Aksara.

Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Mubyarto. 1989. Pengantar Ekonomi Pertanian. Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial (LP3ES). Jakarta.

Nawawi, Hadari. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif . Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Nurhakim, Yusnu Iman & Rahayu, Sri. 2014. Perkebunan Kopi Skala Kecil Cepat Panen. Infra Pustaka. Depok.

Pahan, Iyung. 2012. Panduan Lengkap Kelapa Sawit. Penebar Swadaya. Jakarta.

Panggabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia. Bogor.

Posman Sibuea, 2014, Minyak Kelapa Sawit: Teknologi dan Manfaatnya untuk Pangan Nutrasetikal. Penerbit Erlangga. Jakarta.

PTPN V. 2021. Petunjuk Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama. Pekanbaru.

Purnama 2019. Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus: PTP. Nusantara IV, Unit Kebun Pabatu dan Unit Kebun Bah Jambi). Skripsi.

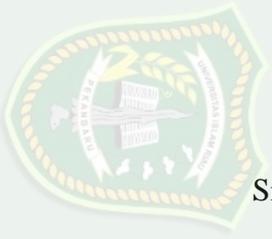
Purwanto, Agung dan Budi Muhammad Taftazani. 2018. Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Pekerja K3L Universitas Padjajaran. Jurnal Pekerjaan Sosial, 1(2): 33-34.

Sarwoto.(1991). Dasar-Dasar Organisasi Manajemen. Ghalia. Jakarta.

Sarasvathy. 2013. *Identifying Factors That Influences Job Performance Amongst Employees In Oil Palm Plantatio*. Skripsi. Faculty of Applied Social Sciences. University Malaysia. Malaysia.

Sastrosayono. 2003. Budidaya Kelapa Sawit. Agromedia Pustaka. Purwokerto.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Sikula, N. 1981. *Multikultural Karyawan*. Penerbit Yayasan Obor Indonesia. Jakarta.

Soekartawi. 1996. *Pembangunan Pertanian*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Stoner. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Suhardjo, Drajat. 2007. *Definisi Tingkat Pendidikan*. PT Refika Aditama. Bandung.

Syafruddin. 2003. *Relationship Marketing : Inovasi Pemasaran Yang Membuat Pelanggan Bertekuk Lutut*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

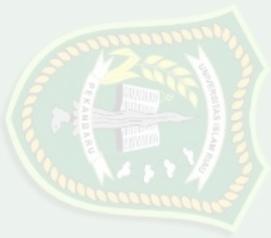
Tammara EY. 2012. *Manajemen Pemanenan Tandan Buah Segar Kelapa Sawit (Elaeis guineensis Jacq.) di Teluk Siak Estate, PT Aneka Intipersada, Minamas Plantation, Riau (skripsi)*. Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor.

Verheye W. 2010. *Growth and Production of Oil Palm*. In: *Vehtye, W. Ted). Land Use, Land Cover and Soil Sciences. Eljyclopedia of Life Support System (EOLSS), UNESCO-EOLSS Publishers, Oxford, UK*. Online pada <http://www.eols.necj> Diakses pada 12 Januari 2022.

Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.

Willson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

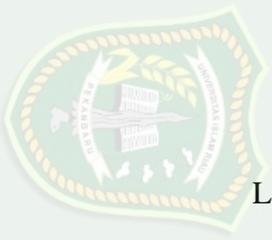


## LAMPIRAN

Lampiran 1. Karakteristik Karyawan Panen Dan Profil Usaha

No	Umur (Tahun)	Tingkat Pendidikan (Tahun)	Pengalaman Bekerja (Tahun)	Tanggungjawab Keluarga (Orang)	Luas Lahan (Ha)	Basis Tugas (Kg)
1	35	6	18	2	3	550
2	50	9	30	1	2	550
3	48	9	28	2	3	550
4	33	9	16	1	2	550
5	45	9	27	2	3	550
6	49	9	26	2	3	550
7	41	6	23	2	2	550
8	44	6	20	2	3	550
9	38	6	18	1	3	550
10	40	6	23	3	3	550
11	54	6	35	2	2	550
12	47	6	27	2	3	550
13	38	6	16	2	3	550
14	34	9	17	2	3	550
15	34	6	17	1	2	550
16	52	6	30	1	2	550
17	46	6	27	2	3	550
18	46	6	27	1	3	550
19	46	6	27	1	2	550
20	49	6	30	3	3	550
21	43	6	26	4	3	550
22	46	12	27	2	3	550
23	52	6	30	2	3	550
24	36	9	16	3	3	550
25	33	9	16	1	2	550
26	43	6	26	1	3	550
27	50	9	25	2	2	550
28	50	6	25	2	3	550
29	52	6	30	1	2	550
30	44	9	26	3	3	550
31	52	9	30	3	3	550
Jumlah	1370	225	759	59	83	
Rata-Rata	44,1	7,2	24,4	1,9	2,6	

ISLAM RIAU



## Lampiran 2. Sistem Premi Panen

Gambaran Tanaman Kelapa Sawit di Areal Rata Sampai Bergelombang.



Gambaran Tanaman Kelapa Sawit di Areal Berbukit.





Gambaran Tanaman Kelapa Sawit di Areal Berbukit Tanpa Teras



Gambaran Tanaman Kelapa Sawit di Areal Rawa.



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

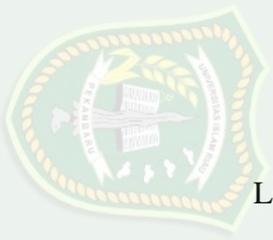
UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



Lampiran 3. Evaluasi kinerja Karyawan Panen

No	Pencapaian (Kg)	Premi Kuantitas (Rp)	Premi Brondolan (Rp)	Premi Hari Minggu (Rp)	Premi Panen (Rp)
1	58.375	1.624.492	213.880	140.723	1.979.095
2	51.245	1.732.349	255.086	188.168	2.175.603
3	94.228	1.760.073	288.443	195.843	2.048.516
4	84.600	1.827.440	319.839	263.016	2.147.279
5	91.012	1.860.453	331.612	300.474	2.492.539
6	77.146	2.141.172	333.574	308.429	2.783.175
7	55.423	2.168.572	347.309	365.965	2.881.846
8	86.656	2.238.535	384.591	369.293	2.992.419
9	49.419	2.390.887	400.289	384.817	3.175.993
10	92.150	2.436.692	404.213	385.063	3.225.968
11	54.059	2.600.644	463.079	405.701	3.469.424
12	62.706	2.730.331	480.739	419.122	3.630.192
13	61.648	2.751.496	492.512	435.556	3.679.564
14	69.236	2.795.859	504.285	445.857	3.746.001
15	68.574	2.804.990	506.248	450.344	3.761.582
16	96.969	2.835.155	508.210	464.359	3.807.724
17	96.680	3.029.254	549.416	489.134	4.067.804
18	42.503	3.280.730	551.378	575.579	4.407.687
19	42.757	3.664.208	557.265	602.490	4.823.963
20	82.503	4.031.588	592.584	612.581	5.236.753
21	40.861	4.171.774	602.395	627.788	5.401.957
22	52.350	4.710.968	604.358	637.425	5.952.751
23	70.780	4.901.084	614.169	646.606	6.161.859
24	61.390	5.125.608	620.055	767.181	6.512.844
25	90.520	5.128.623	633.791	824.645	6.587.059
26	72.350	5.172.783	649.488	-	5.822.271
27	57.490	5.309.075	653.413	-	5.962.488
28	62.810	5.465.843	655.375	-	6.121.218
29	82.450	5.833.309	673.035	-	6.506.344
30	42.960	6.099.039	804.502	-	6.903.541
31	92.780	6.148.440	822.162	-	6.970.602
Jumlah	2.144.630	108.771.466	15.817.295	11.306.159	128.465.459
rata-rata	69.182	3.508.757	510.235	452.246	4.368.905

ISLAM RIAU



Lampiran 4. Dokumentasi



Foto Kantor PTPN V Kebun Sei Lindai



Foto Sama Manager dan Asisten Umum PTPN V Kebun Sei Lindai



Foto Asisten dan Mandor 1



Foto Karyawan Panen Terbaik

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU

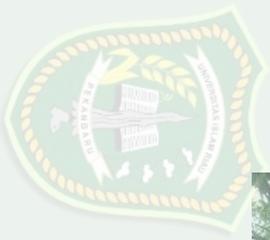


Foto Karyawan Panen Saat Berkja

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**