

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Tenaga Kerja

Terdapat beberapa kunci atau unsur – unsur penting yang dapat meningkatkan produktivitas total perusahaan yaitu tenaga kerja, modal, produksi, organisasi, dan pemasaran, dimana unsur yang paling mampu memberikan keuntungan terbesar adalah tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja merupakan tenaga penggerak dalam perusahaan, baik untuk produksi, organisasi ataupun pemasaran sehingga bila tenaga kerja yang dimiliki berkualitas, maka hasil yang didapat pun akan maksimal. Salah satu kontribusi penting yang diberikan tenaga kerja kepada perusahaan adalah jasanya. Tenaga kerja sebagai sumber daya aktif merupakan salah satu faktor bagi kelancaran suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang utama dalam perusahaan, sebagai pelaku proses produksi sampai dihasilkan barang maupun jasa. Tenaga kerja sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh (Rahmany, 2018). Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha atau kegiatan ekonomi (BPS, 2021)

Tenaga kerja memiliki peran masing-masing dan bertugas membantu perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Dalam perusahaan yang bergerak dibidang agribisnis termasuk perusahaan yang memproduksi kelapa sawit, tenaga kerja harus ditempatkan sesuai dengan kemampuan mereka maka dari itu tenaga kerja yang ada tidak hanya bekerja didalam lingkup kantor akan tetapi ada juga pekerja yang dilapangan sebagai tenaga pemanen kelapa

sawit. Kedudukan pemanen sangat penting dalam struktur produksi perkebunan, hal ini disebabkan karena berbagai tugas fisik yang dilakukan oleh pemanen merupakan bagian penting dalam suatu proses produksi di suatu perkebunan. Tanpa adanya dukungan pemanen maka secara otomatis proses produksi akan terhenti. Oleh karena itu tenaga kerja panen sangat dibutuhkan tenaganya untuk memanen kelapa sawit dan produktivitasnya harus mampu ditingkatkan karena penerimaan utama perkebunan tebu sangat tergantung dari kuantitas dan kualitas kelapa sawit yang dihasilkan tenaga panen.

Tenaga kerja panen merupakan ujung tombak perusahaan sebagai elemen yang paling vital bagi perusahaan. Tenaga kerja juga berperan besar terhadap kegiatan operasional pada suatu perkebunan kelapa sawit adalah tenaga kerja panen. Tanpa adanya dukungan pemanen maka secara otomatis proses produksi akan terhenti (Setiawan et al., 2017). Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan output yang sangat bagus untuk perusahaan, terkadang banyak perusahaan yang tidak memperhatikan kualitas dari tenaga kerjanya sehingga hal tersebut bisa menurunkan produktivitas dari perusahaan tersebut.

Pemanfaatan tenaga kerja dalam proses produksi haruslah dilakukan secara manusiawi, artinya perusahaan pada saat memanfaatkan tenaga kerja dalam proses produksinya harus menyadari bahwa kemampuan mereka ada batasnya, baik tenaga maupun keahliannya, pemanfaatan tenaga kerja tersebut harus mengikuti peraturan yang dikeluarkan pemerintah salah satunya dalam menetapkan besarnya gaji tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan manusia yang pasti mempunyai keterbatasan baik tenaga maupun keahlian, maka perusahaan harus memberikan balas jasa sesuai dengan kemampuan masing-masing tenaga kerja dengan tetap memperhatikan standart gaji minimal yang harus diberikan kepada tenaga kerja.

2. Premi Panen

Aktivitas panen diperkebunan kelapa sawit merupakan aktivitas yang dilakukan untuk menurunkan buah dari pokok kelapa sawit. Keberhasilan panen dan produksi tergantung pada kegiatan budidaya ditambah dengan ketersediaan sarana dan prasarana untuk kegiatan transportasi, pengolahan, organisasi, ketenagaan dan faktor penunjang lainnya. Dalam proses budidaya pertanian,

kegiatan pemanenan merupakan kegiatan puncak yang ditunggu-tunggu oleh para pemilik perkebunan karena dari panen itulah petani atau perusahaan memperoleh keuntungan.

Renumerasi adalah istilah yang digunakan berkaitan dengan imbalan yang diterima pekerja sehubungan dengan pekerjaannya, yang termasuk kategori ini adalah gaji, tunjangan, santunan, premi, dan insentif. Struktur pendapatan tersebut disusun untuk merangsang peningkatan produktivitas dan motivasi pekerja atau karyawan. Sistem premi adalah pemberian premi diluar upah harian yang ditentukan. Basis panen adalah jumlah minimum TBS kelapa sawit yang harus dipanen dalam satu hari sesi panen. Premi panen dan brondolan diberikan terpisah dengan nilai premi per kg yang berbeda (Sihombing & Fitriani, 2015).

Premi panen adalah suatu insentif atau penghargaan yang diberikan perusahaan bagi pemanen yang telah melakukan tugas dengan baik sesuai ketentuan perusahaan. premi yang diberikan kepada pemanen adalah premi siap borong dan premi lebih borong. Premi siap borong adalah premi yang diberikan kepada pemanen pada saat jumlah janjang panen sama dengan atau lebih dari jumlah janjang basis borong yang telah ditentukan. Premi lebih borong adalah premi yang diberikan kepada pemanen pada saat pemanen mendapat jumlah janjang panen lebih dari jumlah janjang basis borong yang telah ditentukan. Besarnya premi lebih borong (dinyatakan dalam Rp/janjang), nilainya sama untuk setiap tahun tanamnya tergantung berat janjang rata-rata. Pemberian premi panen bertujuan memotivasi pemanen untuk memperoleh hasil yang tinggi sesuai dengan tata tertib panen.

Rumus Perhitungan premi panen adalah sebagai berikut :

$$P = \{(H - BB) \times NP\} - D$$

P : Premi (rupiah)

H : Hasil panen

BB : Basis borong

NP : Nilai premi

D : Denda

Apabila perkebunan telah mempertimbangkan segi-segi sosial dan kebutuhan karyawan, maka karyawan akan lebih giat bekerja dan sungguh-sungguh mewujudkan hasil atau produk yang diharapkan karena produktivitas yang lebih besar, karyawan akan menerima pertambahan pendapatannya sesuai dengan pertambahan prestasi yang dihasilkan. Premi panen digunakan untuk menggambarkan pembayaran jasa kerja untuk satuan waktu pendek, misalnya perhari atau perjam. Pegawai mendapat premi karena pegawai tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja dan produktivitas pegawai dalam bekerja (Barmas Indah Sari et al., 2020).

Premi panen memang merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari tenaga kerja pemanen, karena premi merupakan hak dari setiap karyawan yang sudah bekerja dan merupakan bagian terpenting dari tujuan seseorang untuk bekerja. Bagi orang yang ingin memperoleh penghasilan lebih dari standart maka premi panen adalah solusi yang sangat tepat. Hampir semua tenaga panen berlomba untuk mendapatkan premi dan hal tersebut tentunya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan untuk perkebunan kelapa sawit juga rata-rata memberikan sistem premi panen untuk setiap tenaga kerjanya.

Pemberian premi panen bertujuan untuk memberi penghargaan kepada pekerja yang memiliki hasil kerja diatas standar yang telah diberikan. Selain itu pemberian premi juga diharapkan dapat menaikkan output dan memupuk rasa tanggungjawab pekerja. Premi termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya, dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Premi panen dibagi menjadi 3 jenis yaitu :

1. Premi siap borong, yaitu premi yang diberikan kepada pemanen apabila jumlah janjang panen sama dengan atau lebih dari jumlah janjang basis borong yang telah ditentukan.
2. Premi lebih borong, yaitu premi yang diberikan apabila pemanen memperoleh jumlah janjang panen lebih dari jumlah janjang basis borong yang telah ditentukan
3. Premi pengutip berondolan, yaitu premi yang diberikan kepada pemberondol apabila jumlah berondolan (Kg) lebih besar daripada basis berondolan (Kg).

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi-organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. Motivasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Sudiyono & Qomariyah, 2018). Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas sebuah organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Dengan adanya motivasi atau suatu dorongan, seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada suatu organisasi. Apabila motivasi untuk melaksanakan pekerjaan tinggi, diharapkan hasil kinerja akan maksimal. Sebaliknya apabila motivasi kerja rendah, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan optimal. Pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan agar mampu mengembangkan bakat dan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi (Putera et al., 2016). Peran motivasi untuk karyawan perkebunan kelapa sawit adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan untuk bekerja lebih baik dalam divisinya, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Teori Maslow mengemukakan 5 jenjang pertama dalam kelompok kebutuhan untuk memenuhi kekurangan adalah :

1. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang mendasar yang harus terpenuhi agar mampu mempertahankan hidupnya secara fisik. Dilihat dari penyediaan fasilitas mess dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman adalah keinginan untuk mendapatkan perlindungan dari pihak perusahaan yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial adalah keinginan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja dan rasa memiliki di tengah lingkungan kerjanya. Dilihat dengan hubungan antara mandor atau sesama tenaga kerja pemanen dan ada tidaknya jaminan sosial.
4. Kebutuhan penghargaan adalah suatu keinginan untuk mendapatkan yang terbaik. Biasanya dengan memberikan pujian atau tunjangan dalam bentuk uang atas pekerjaan yang melebihi standar yang telah dilakukan. Dilihat dengan adanya premi produksi dan premi prestasi (premi kehadiran).
5. Kebutuhan aktualisasi diri adalah suatu keinginan untuk mengembangkan diri agar mampu bekerja lebih maksimal. Dilihat dengan adanya peringatan apabila melakukan kesalahan panen.

Dengan adanya motivasi, maka karyawan akan merasa bahwa kebutuhan-kebutuhan dapat terpenuhi dengan baik, sehingga merasa senang dan tenang dalam bekerja. Dan hal ini dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi dalam diri karyawan yang nantinya akan meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam memberikan dorongan tersebut usaha yang dilakukan adalah dengan pemberian upah. Insentif dan motivasi memiliki hubungan yang positif, dengan melihat kenyataan jika seorang pegawai diberi daya perangsang (insentif) akan lebih termotivasi bekerja lebih giat. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan demi meningkatkan produktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan (Sihombing & Fitriani, 2015). Selain dari gaji, insentif merupakan salah satu penawaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi atau berhasil mencapai target yang diberikan perusahaan. Semakin tinggi insentif, maka kinerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu insentif seperti adanya

dana kesehatan, uang kesejahteraan, rasa keadilan dalam memperoleh insentif, ketepatan sarana kerja, dan adanya gaji perlu ditingkatkan (Tambunan et al., 2019).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan PT Graha Agro Nusantara II ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dan referensi dalam penelitian ini, yaitu :

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
(Ong & Alimuddin, 2022)	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan	Insentif, Motivasi, Semangat Kerja dan Kinerja	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan insentif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja serta memiliki dampak yang baik terhadap kinerja.
(Prihartini et al., 2019)	Hubungan Pemberian Premi Panen Kelapa Sawit Dengan Motivasi Kerja Karyawan Panen di PT. Niagamas Gemilang Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur	Premi panen dan Motivasi.	Analisis deskriptif kuantitatif	Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa penyediaan premi panen memiliki korelasi yang lemah terhadap motivasi kerja karyawan dan panen premium tidak berpengaruh signifikan pada motivasi kerja yang diduga karena minimnya tandan buah segar yang siap panen di lapangan, kondisi lapangan dan pemanen Produktivitas.
(Aceh et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Pada PT . Semadam (The Effect Of	Motivasi dan Produktivitas tenaga kerja panen	Analisis Chi Square dan Analisis Regresi Linear Berganda.	Dari hasil analisis menggunakan Chi Square motivasi memiliki hubungan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang. Dari hasil analisis regresi linear berganda hanya variabel

	Motivation On The Labor Productivity Of Palm Oil Plant In PT. Semadam Aceh District Tamiang)			premi panen yang memberikan pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang.
(Putera et al., 2016)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Panen di Perkebunan Kelapa Sawit Sukamara Estate PT Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk Sukamara, Kalimantan Tengah	Produktivitas karyawan panen, motivasi intrinsik dan ekstrinsik	Analisis Regresi Linear Berganda	Dari hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan panen di perkebunan kelapa sawit. Selain itu dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh lebih besar daripada motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan panen di perkebunan kelapa sawit.
(Barusman & Amelia, 2021)	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung	Insentif dan Motivasi	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa terjadinya motivasi yang baik dipengaruhi oleh insentif. Hasil uji Koefisien Korelasi Menunjukkan hubungan linear positif (searah) antara insentif dengan Motivasi kerja.
(Rangin et al., 2021)	Pengaruh Kompensasi Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IX Kebun Jollong Pati	Kompensasi, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Metode Deskriptif dan Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa :1) Kompensasi, kompetensi, motivasi, dan kinerja pada karyawan bagian pemeliharaan kebun PTPN IX Kebun Jollong Pati termasuk dalam kategori cukup tinggi. 2) Kinerja dipengaruhi kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara langsung dan tidak langsung..

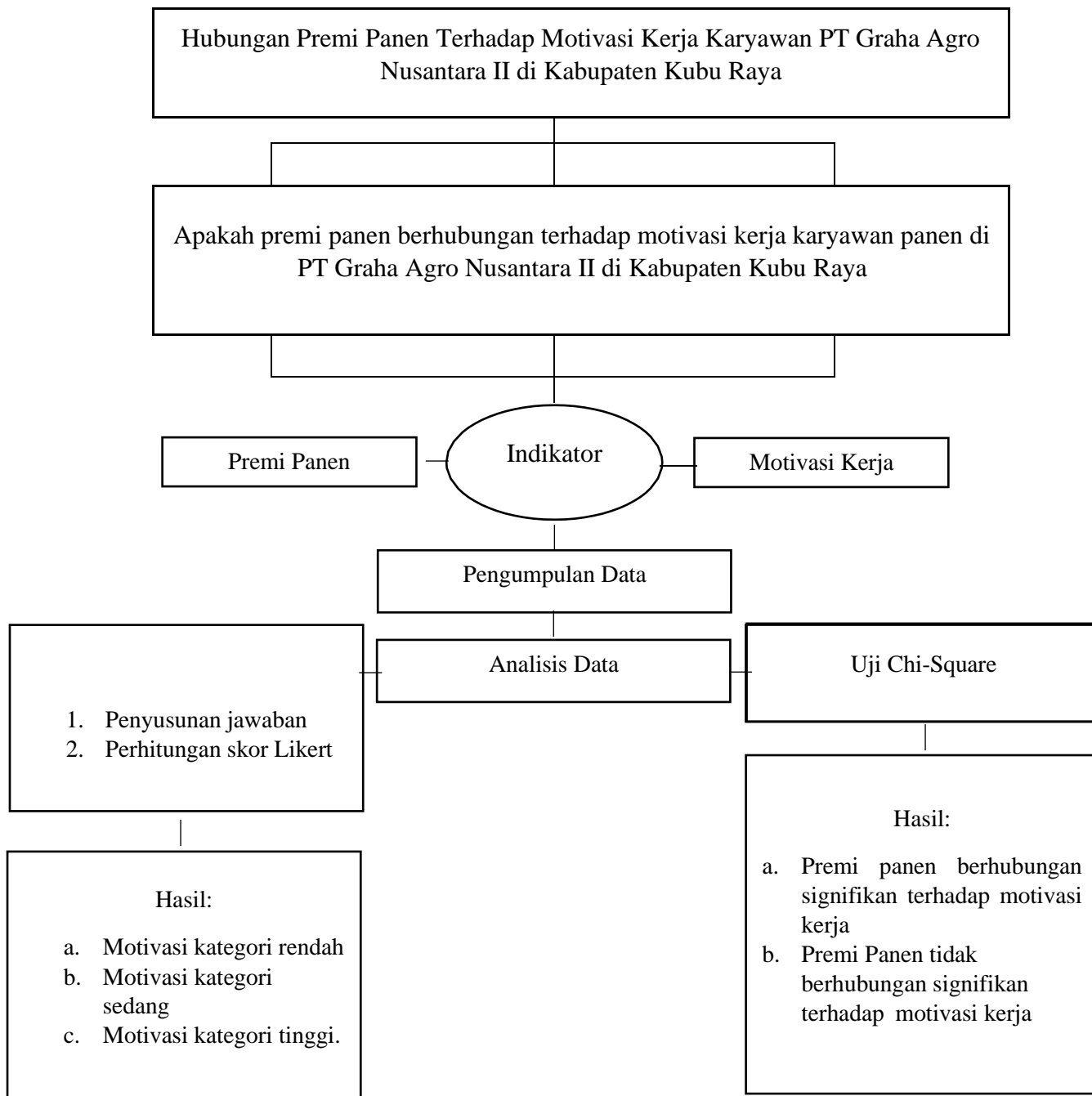
Sumber : (Ong & Alimuddin, 2022), (Prihartini et al., 2019), (Aceh et al., 2019), (Putera et al., 2016), (Barusman & Amelia, 2021), (Rangin et al., 2021)

C. Kerangka Pemikiran

Beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kelapa sawit, yaitu umur tanaman, jumlah populasi per hektar, sistem penyerbukan, sistem koordinasi panen, sistem pengamanan produksi serta sistem premi panen juga berpengaruh terhadap produktivitas kelapa sawit yang akan diproduksi. Premi panen adalah Upah yang diberikan kepada pemanen karena jumlah TBS/janjang yang diperoleh mencapai basis yang telah ditentukan dengan ketentuan panen. Perusahaan perkebunan mengadakan sistem premi pada karyawan panen bertujuan untuk memotivasi karyawan panen bekerja lebih giat. Akan tetapi, realita dan data menunjukkan bahwa memotivasi tenaga panen melalui adanya sistem premi panen tidak selalu meningkatkan produktivitas kelapa sawit di PT Graha Agro Nusantara II sehingga produktivitas setiap bulannya tidak stabil. Tidak stabilnya produktivitas tersebut disebabkan oleh beberapa permasalahan, diantaranya rendahnya kualitas panen yang disebabkan tenaga panen mengejar target premi akan tetapi kurang memperhatikan kualitasnya, panen raya dan bulan yang memiliki hari raya juga membuat tenaga panen termotivasi untuk menghabiskan janjang kelapa sawit pada bulan itu juga untuk mendapatkan premi sebanyak-banyaknya sehingga tenaga panen akan lebih meningkatkan hasil panen untuk persiapan hari raya yang menyebabkan janjang panen pada bulan selanjutnya tentu akan mengalami penurunan panen dikarenakan janjang sawit sudah dipanen habis.

Tanpa motivasi, seorang tenaga kerja tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai standar karena apa yang menjadi motifnya tidak dapat terpenuhi. Oleh karena itu diperlukan suatu pendorong seperti pemberian premi panen sehingga memotivasi tenaga panen untuk meningkatkan produktivitasnya. Peningkatan motivasi Kerja dalam penelitian ini menggunakan teori premi panen dan motivasi kerja. Premi panen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah upah yang didapat oleh tenaga panen karena jumlah janjang kelapa sawit yang dipanen mencapai basis yang telah ditentukan oleh perusahaan sedangkan motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Hubungan premi panen terhadap motivasi kerja akan dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan metode analisis chi square. Hasil

analisis dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan kebijakan bagi PT Graha Agro Nusantara II dalam upaya meningkatkan motivasi kerja tenaga panen sehingga hasil panen kelapa sawit juga akan mengalami peningkatan. Kerangka pemikiran penelitian ini disajikan dalam Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran