

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Objek/Subjek Penelitian

1. Gambaran Umum Tentang Perkebunan Kelapa Sawit

a. Profil Perkebunan

Bidang Usaha : Perkebunan Kelapa Sawit

Pemilik Usaha : Imam Suprawondo

Alamat : Desa Sigenti Selatan, Kec. Tinombo Selatan,
Sulawesi Tengah

b. Sejarah Berdirinya Perkebunan Kelapa Sawit

Kebun kelapa sawit awal mulanya diperkenalkan oleh perusahaan yang akan masuk di wilayah Sigenti Selatan pada tahun 2012 silam, kemudian setelah 4 (empat) tahun perkebunan berjalan dan sudah mulai berbuah, perusahaan tidak dapat masuk dan mendirikan pabrik di wilayah kabupaten Parigi Moutong diakibatkan oleh izin yang sangat susah dari pihak pemerintah. Seiring berjalannya waktu perkebunan milik petani tidak terawat sehingga kesempatan ini di ambil alih Bapak Imam Suprawondo untuk dirawat dan dimaksimalkan dengan baik.

c. Job Deskripsi

Job deskripsi atau tanggung jawab terbagi menjadi tiga unsur yaitu tanggung jawab sebagai pemilik lahan, tanggung jawab sebagai mandor lapangan, tanggung jawab sebagai buruh panen. Berikut tanggung jawab masing-masing :

1. Pemilik Perkebunan kelapa sawit

Pemilik perkebunan kelapa sawit melakukan tugas-tugas sebagai berikut :

- a. Memberikan kompensasi kepada buruh panen
- b. Memperhatikan pemberian beban kerja kepada buruh
- c. Mengevaluasi kinerja buruh, baik mandor lapangan maupun buruh panen
- d. Memberikan rasa aman kepada buruh panen dalam lingkungan kerja

2. Mandor Lapangan

Tugas-tugas mandor lapangan sebagai berikut :

- a. Mandor lapangan bertugas membagi buruh panen menjadi 3 kelompok, dimana 1 kelompok berjumlah 2 orang
- b. Membawa kendaraan lansir sawit untuk memuat buah dari dalam perkebunan
- c. Memperbaiki kesalahan dalam teknis pemanenan buah
- d. Sebagai jembatan penghubung antara buruh panen dan pemilik perkebunan

- e. Mengontrol jalannya proses pemetikan buah maupun perawatan perkebunan kelapa sawit

3. Buruh Panen

Tugas-tugas buruh panen sebagai berikut :

- a. Memetik buah yang siap panen
- b. Mengangkut buah dari perkebunan hingga dimuat ke mobil truck
- c. Membersihkan pelepah pohon sawit yang sudah dipanen
- d. Memelihara perkebunan seperti pemupukan pohon, pembersihan rumput liar, hingga penanaman bibit pohon baru.
- e. Memelihara alat-alat atau fasilitas pemanenan

d. Tahapan pemanenan

Pemanenan adalah kegiatan untuk mengambil hasil perkebunan atau produksi buah kelapa sawit dalam bentuk tandan buah segar, pemetikan dilakukan mulai pagi hari hingga sore hari, adapun proses untuk memetik buah sawit ialah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Tahapan pemanenan

Tahapan	Proses	Penjelasan
1.	Persiapan alat panen	Mempersiapkan alat-alat pendukung pemanenan yaitu <ol style="list-style-type: none"> 1. egrek sebagai alat pemotong pelepah sawit dan buah 2. loading sebagai alat pembantu mengangkat tandan sawit 3. batu gosok sebagai alat pengasah egrek dan loding

2.	Pembagian tugas	Mandor bertugas membagi tugas kepada pemanen menjadi 2 yaitu: 1. pemetik buah kelapa sawit 2. pengangkut buah kelapa sawit
3.	Pemetikan	a. menyayat pelepah sawit b. menyayat buahnya c. menyatukan dahan yang telah disayat tadi menjadi satu lumbung
4.	Pengangkutan buah	Buah yang telah dipetik kemudian diangkut dari dalam perkebunan menggunakan Quick Truck QT-14 menuju jalan raya
5.	<i>Finishing</i>	Setelah dari jalan raya diangkut ke mobil Truck dan disusun rapi lalu buah sawit siap di antar ke pihak perusahaan

Sumber : Peneliti (2023)

e. **Alat-alat perkebunan kelapa sawit**

Perkebunan kelapa sawit sangat membutuhkan alat-alat penunjang pada aktivitas perkebunan kelapa sawit baik dari pemanenan maupun perawatannya, berikut alat-alat penunjang perkebunan kelapa sawit :

Tabel 4.2 Fasilitas perkebunan kelapa sawit

No	Nama barang	Usia Alat	Kegunaan
1.	Quick Truck QT-14	3 Tahun	Kendaraan pengangkut buah kelapa sawit dari dalam perkebunan
2.	Mobil pick up carry	10 Tahun	Kendaraan yang mengangkut buah kelapa sawit dari jalan raya menuju gudang
3.	Mobil Truck diesel HDX	7 Tahun	Kendaraan pengantar hasil panen buah kelapa sawit ke perusahaan yang ada di Sulawesi barat

4.	Quick mower kronos	1,5 Tahun	Kendaraan pemotong semak-semak yang digunakan sebagai pembersihan lahan yang dilakukan 2 minggu sekali
4.	Loding	7 Tahun	Alat pembantu mengangkat tandan sawit
5.	Egrek	7 Tahun	Alat penyayat dahan/pelepah sawit.
6.	Dodos	7 Tahun	Alat tombak dahan sawit

Sumber : peneliti (2023)

f. Perawatan kebun kelapa sawit dan fasilitas

Perawatan pohon kelapa sawit dilakukan Untuk menikmati hasil buah kelapa sawit yang maksimal tentunya harus melakukan perawatan yang rutin, namun kebun kelapa sawit sendiri tidak membutuhkan perawatan extra lebih seperti perkebunan lainnya, cukup dengan melakukan perawatan sebagai berikut :

1. Melakukan pemotongan rumput di sekeliling pohon sawit dengan jarak sekitar 2-3 meter dari pohon sawit, pembersihan ini dilakukan dua minggu sekali.
2. Melakukan pemupukan pohon sawit dengan jangka waktu 6 bulan sekali
3. Pupuk disebar melingkari pohon sawit (per pohon).

Produk pupuk yang selalu digunakan pada perkebunan kelapa sawit sebagai berikut :

1. Pupuk urea (nitrogen) :46%
2. Pupuk ZA (amonium sulfat)

3. Pupuk Ponska

Pupuk dicampur menjadi satu dengan takaran 1:1 dan ditebar per pohonnya dengan takaran 5-10 kg per pohon

Fasilitas perkebunan dilakukan pengecakan sebulan sekali untuk pemeliharannya sehingga, fasilitas perkebunan tidak akan mengalami kerusakan dalam proses pemanenan buah maupun pemeliharaan perkebunan kelapa sawit

g. Biaya operasional

kegiatan pemanenan kelapa sawit memiliki biaya operasional dalam jangka awal panen hingga akhir panen, berikut biaya operasional selama musim panen :

Tabel 4.3 Biaya Operasional

Unit kendaraan	Pemakaian	Total
Mobil Quick Truck QT-14	10 liter solar	Rp. 200.000
Mobil Pick up Carry	10 liter bensin	Rp. 150.000
Mobil Truck Diesel HDX	140 liter solar	Rp. 2.800.000

Sumber : Peneliti (2023)

Pemanenan buah kelapa sawit memakan waktu selama tiga hari, total yang dihabiskan dalam jangka waktu tersebut, sebesar Rp. 3.150.000 dan upah sopir pengantar buah ke perusahaan sebesar Rp. 400.000

2. **Gambaran umum tentang obyek penelitian**

Obyek penelitian merupakan inti dari problematika penelitian yang menjadi karakteristik dari subyek penelitian. Penelitian dengan judul “pengaruh pemberian kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja buruh panen kelapa sawit di desa sigenti selatan” menggunakan variabel kompensasi dan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja buruh sebagai variabel terikat. Problematika yang terjadi adalah buruh panen kelapa sawit membutuhkan faktor-faktor penting untuk mendukung tingkat kinerja pemanenan buah, salah satu dari faktor-faktor penting adalah pemberian kompensasi yang sesuai. Disisi lain tingkat pemberian beban kerja yang tinggi menyebabkan turunnya kualitas kinerja buruh panen pada perkebunan kelapa sawit. Pemilik perkebunan kelapa sawit memberikan kompensasi yang diharapkan mampu memenuhi ekspektasi buruh panen sehingga buruh panen tetap bertahan dan dapat bekerja sebaik mungkin

B. Data Temuan penelitian

1. Profil informan

Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan peneliti langsung ke tempat penelitian dan bertemu dengan narasumber buruh panen kelapa sawit. Peneliti melakukan survei sekaligus tanya jawab kepada buruh panen dan menghasilkan catatan yang menggambarkan secara langsung kondisi perkebunan kelapa sawit. Catatan hasil pengamatan mewakili

hasil observasi sebagai bahan yang diperlukan untuk penelitian. Pemaparan data dari hasil observasi, dokumentasi dan wawancara hanya dipilih beberapa data yang diperlukan. Penyajian data dikelompokkan berdasarkan pernyataan yang menjawab rumusan masalah.

Peneliti menggunakan jawaban narasumber sebagai perwakilan dari jawaban rumusan masalah yang terjadi disekitar wilayah perkebunan kelapa sawit, peneliti memilih narasumber yang dianggap memiliki kecakapan, andil dan paham dalam ruang lingkup perkebunan kelapa sawit. Narasumber tersebut berjumlah 4 (empat) orang yang keberadaannya disebut N1 untuk narasumber pertama yaitu pemilik perkebunan kelapa sawit, N2 untuk narasumber kedua yaitu mandor lapangan perkebunan kelapa sawit, N3 dan N4 untuk buruh panen kelapa sawit.

- a. Deskripsi narasumber berdasarkan jenis kelamin dan status perkawinan

Hasil penelitian ini mendapatkan narasumber berjumlah 4 (empat) orang berjenis kelamin laki-laki. Status narasumber diketahui N1, N2, N3 telah menikah dan N4 sedang menduda.

- b. Deskripsi narasumber berdasarkan jumlah anggota keluarga

Peneliti mendapatkan informasi bahwa N1 memiliki 3 (tiga) anak, N2 memiliki 2 (dua) anak dan N3 memiliki 1 (satu) anak.

- c. Deskripsi narasumber berdasarkan lama bekerja

Hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa N1 dan N2 telah bekerja selama 12 tahun, N3 telah bekerja selama 4 tahun dan N3 telah bekerja selama 3 tahun.

- d. Deskripsi narasumber berdasarkan tingkat pendidikan

Informasi didapatkan bahwa N1 hanya mengenyam bangku sekolah dasar (SD), N2,N3 dan N4 berijazah sekolah menengah atas (SMA).

C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Kompensasi

a. Sistem pembagian dan kepuasan

Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi setiap tenaga kerja, karena pemberian upah kerja untuk mencukupi kehidupan sehari-hari para tenaga kerja. Begitu juga dalam perkebunan kelapa sawit dimana tenaga yang besar sangat dibutuhkan dalam proses pemanenan maupun perawatannya. Penerapan pembagian kompensasi yang adil dan sistem pemberian sudah dijalankan pada perkebunan kelapa sawit sesuai dengan pertanyaan dan pernyataan berikut:

“...Bagaimana system pembagian upah kepada buruh panen ketika bekerja?” (P/Kompensasi/W)

“...Setiap habis kerja langsung bayar” (N1/Kompensasi/PL).

“...Kadang ada juga kita pekerjaannya melebihi dari waktu jam kerja pasti ada bonus” (N2/Kompensasi/ML).

“...Klaw biasanya kita ba ambil gaji itu habis kita selesai ba panen buah” (N3/Kompensasi/BP1)

“...Pengambilan gaji habis ba panen, kadang juga boleh ambil gaji sebelum selesai panen karna ada kebutuhan dadakan dari kita” (N4/Kompensasi/BP2)

Berdasarkan pernyataan dari N1, N2, N3 dan N4 bahwa pengupahan kerja diberikan sehabis buruh panen melakukan pemanenan bahkan pengambilan upah kerja boleh diambil sebelum panen selesai, tanpa menunggu hasil panen diantar ke pihak perusahaan. Informasi didapatkan dari N1 bahwa di Sigenti selatan *system* pengupahannya diberikan setelah hasil panen di antar ke pihak perusahaan. Pemberian kompensasi kepada mandor lapangan dan buruh panen sudah sangat adil, sesuai dengan pernyataan dibawah ini:

“...Apakah upah pekerja dibagikan secara adil?”(P/Kompensasi/W)

“...Adil, rata” (N1/Kompensasi/PP).

“...Kalau adil yah adil, karena sesuai pekerjaannya” (N2/Kompensasi/M).

“...Alhamdulillah bagus, 100 ribu 1 hari, sudah muncukupilah” (N3/Kompensasi/BP1).

“...Pekerjaannya biasanya itu per hari seratus”

(N4/Kompensasi/BP2)

Berdasarkan hasil wawancara antara N1, N2, N3 dan N4 pemberian upah kerja dan sistem pengupahan sudah sangat adil dalam perkebunan kelapa sawit, dengan pemberian upah kerja per harinya Rp. 100.000 untuk buruh

panen dan Rp. 150.000 untuk mandor lapangan, upah diambil setelah bekerja atau sebelumnya.

Setiap perusahaan pastinya memiliki kekurangan dalam system pengupahaannya, seperti keterlambatan pemberian upah kepada tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan. Peneliti memberikan pertanyaan kepada narasumber terkait penyimpangan dalam pemberian upah kerja sebagai berikut:

“...Apakah pemberian upah di perkebunan kelapa sawit pernah terlambat di berikan kepada pekerja?(P/Kompensasi/W)

“...Gajian karyawan tdk pernah telat, bahkan kadang karyawan minta duluan uang/uang panjar” (N1/Kompensasi/PP).

“...Kalaw untuk upah pekerja kata terlambat itu tidak pernah ada, karena pekerja setiap membutuhkan upahnya langsung ada disiapkan oleh bossnya sendiri” (N2/Kompensasi/M)

“...Tidak pernah terlambat” (N3/Kompensasi/BP1)

b. Jenis-jenis kompensasi

Beberapa jenis pemberian kompensasi pada perkebunan kelapa sawit telah banyak diberikan, pemberian ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan loyalitas buruh kepada pemilik lahan, beberapa pemberian kompensasi yang telah diterima buruh disampaikan melalui pernyataan sebagai berikut:

“...Untuk pekerja yang sudah lama, apa yang diberikan untuk menunjang kehidupan?” (P/Kompensasi/W).

“...Alhamdulillah, klaw untuk mandornya sudah saya buat rumah” (N1/Kompensasi/PP).

“...Sudah banyaklah saya dikasih sama yang punya kebun ini” (N2/Kompensasi/M)

“...Adalah kita kayak dibelikan alat-alat rumah tangga atau biasanya dikasih sembako untuk kita” (N3/Kompensasi/BP1)

“...Terkadang ada kita dibelikan sesuatu, tergantung kebutuhan masing-masing” (N4/Kompensasi/BP2)

“...Yah biasanya kalau sakit itu tetap kita perhatikan, bawa kerumah sakit” (N1/Kompensasi/PP).

“...Yah THR Lebaran, setahun 2 kali tetap ada bonus-bonus tersendiri” (N1/Kompensasi/PP).

Berdasarkan hasil wawancara kepada N1, N2, N3 dan N4 bahwa pemberian kompensasi sudah sangat banyak diberikan, dari hasil observasi yang peneliti temukan adalah memang benar adanya, mandor lapangan telah dibuatkan rumah dan telah diberikan kendaraan. Buruh panen yang lain diberikan kehidupan yang layak seperti diberikan bantuan berupa beras, perabotan rumah dan diberikan uang panjar. Uang panjar sendiri adalah pemberian upah kerja sebelum buruh melakukan pekerjaannya.

Pekerjaan pada perkebunan kelapa sawit sudah tentu sangat berat dan melelahkan, untuk mempermudah pengerjaan proses pemanenan pihak

perkebunan sudah menyediakan pemberian fasilitas dalam perkebunan dimana di uraikan dalam wawancara kepada narasumber sebagai berikut :

“...Bisakah anda sebutkan fasilitas yang diberikan?

(P/Kompensasi/W).

“...Ada dodosnya, ada lodingnya, ada egreknya, untuk muat ada sendiri sejenis odong-odong kayak tractor yang dari dalam keluar, terus ada oto kecil yang bawa dari lorong-lorong kejalan”

(N1/Kompensasi/PP).

“Klaw soal fasilitas sih sudah banyak sekali untuk membantu panen sawit disini” (N2/Kompensasi/M)

“...Yah sudah sangat sesuai, dari odong-odong, tombak, loading, mesin paras, mobil ba angkut buah sawit tinggal pakai saja. Sudah ada semua tidak ada lagi kekurangannya” (N3/Kompensasi/BP1)

“...Yah sudah sangat sesuai, banyaklah yang baik”

(N4/Kompensasi/BP2)

Berdasarkan informasi dari N1, N2, N3 dan N4 bahwa penyediaan fasilitas penunjang panen dan perawatan sudah sangat lengkap diberikan dalam perkebunan kelapa sawit sehingga mampu memaksimalkan kinerja buruh dalam aktivitas perkebunan kelapa sawit. Dikonfirmasi juga berdasarkan catatan lapangan peneliti di lapangan:

“...Peneliti mencatat beberapa fasilitas yang diberikan untuk menunjang pemanenan seperti egrek, loding, dodos, mobil odong-odong dan mobil *pick up*” (CLO-II).

2. **Beban Kerja**

a. **Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan pada perkebunan kelapa sawit sudah tentu sangat menguras tenaga, apalagi saat musim panen raya telah tiba disaat itu pula

para buruh panen sangat merasa terbebani. Bukti itu dikuatkan melalui pernyataan sebagai berikut :

“...Apakah anda pernah diberikan pekerjaan yang berat?”
(P/Kompensasi/W)

“...Masalah beban kerja sih sudah saya berikan sesuai kemampuan buruh, sudah saya bilang juga klaw capek istirahat tidak usah terlalu dipaksa” (N1/Beban Kerja/PP)

“...Iya ada, seperti begini menombak ba muat, pekerjaan berat”
(N4/Beban Kerja/BP2).

“...Biasa ada, seperti yang disana itu tidak bisa masuk odong-odong jadi lambat prosesnya” (N3/Beban Kerja/BP1).

“...Tidak pernah, kami disini bekerja diberikan kebebasan sama yang punya, tidak ada paksaan” (N2/Beban Kerja/M)

Informasi didapatkan dari N1 dan N2 bahwa beban kerja diperkebunan kelapa sawit diberikan dengan sebaik mungkin dengan melihat kondisi buruh panen, pemberian tugas diberikan senyaman mungkin. Sedangkan informasi dari N3 dan N4 kondisi pekerjaan yang diberikan cukup berat disebabkan oleh kondisi lahan perkebunan.

Peneliti mengamati dan mencatat kondisi buruh panen saat bekerja dilapangan sebagai berikut:

“...peneliti mengamati bagaimana setiap buruh yang sudah lelah mereka beristirahat di bawah pohon kelapa sawit, ada yang menghisap rokok bagi yang merokok, dan ada juga yang membuka social media bagi yang tidak merokok, setelah tubuh mereka tidak merasa lelah mereka melanjutkan tugas mereka masing-masing sesuai dengan tugas yang diberikan mandor lapangan”(CLO-IV).

Pernyataan dari N2 bahwa beban kerja yang diberikan tidaklah berat karena dari pemilik lahan memberikan kebebasan dalam bekerja, apabila buruh panen lelah dalam bekerja maka boleh istirahat, selepas dari itu lanjut lagi.

b. Target yang harus dicapai

Pada perkebunan kelapa sawit target pemanenan sudah tentu sangat penting, karena buah kelapa sawit yang melebihi jangka waktu 1 (Satu) minggu dari pemetikan akan membusuk. Sehingga buah tersebut akan rusak kualitasnya dan menurunkan kualitas TBS (Tandan Buah Segar). Target panen dimaksimal dengan secepat mungkin dengan jangka waktu panen 3 (Tiga) hari dan langsung diantar ke pihak perusahaan. Target yang harus dicapai ini tentu membuat kesulitan tersendiri, dibuktikan melalui pernyataan dibawah ini:

“...Bagaimana kondisi perkebunan saat datang musim panen? (P/Beban Kerja/W)

“...Klaw musim panen raya agak sedikit kewalahan kita, tapi klaw sekarang sudah ada mobil odong-odong yang bantu jadi sudah tidak repot” (N2/Beban kerja/M)

“...Yah rame setengah mati juga, banyak buah kalau sudah masuk buah raya begitu sudah” (N3/Beban kerja/BP1).

“...Yah dibersihkan dari atas dilihat apa ada buahnya lalu diambil buahnya pokoknya dibersihkan” (N4/Beban Kerja/BP2).

Berdasarkan pernyataan dari N2, N3 dan N4 kondisi perkebunan kelapa sawit saat tiba musim panen raya membuat sedikit kesulitan pemetikan dikarenakan pemetikan tanpa jeda selama sebulan penuh sedangkan bila

musim panen biasa tergolong mudah dan buruh panen masih bisa santai dan memiliki jeda panen dalam bekerja

c. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas menjadi salah satu beban kerja yang harus dihadapi oleh buruh panen kelapa sawit, tuntutan tugas menjadi kewajiban masing-masing tenaga kerja untuk menyelesaikan tugasnya. Tuntutan tugas pada perkebunan kelapa sawit ini dinyatakan sebagai berikut :

“...Masalah apa yang sering muncul dalam pemetikan buah sawit?
(P/Beban Kerja/W)

“...Saat ini sih tidak ada masalah” (N2/Beban Kerja/M)

“...Banyak serangga, opu begitu, ular” (N3/Beban Kerja/BP1).

“...Kayak yang mau di proneng tidak bisa di proneng, hewan-hewan semua itu” (N4/Beban Kerja/BP2).

Informasi yang didapatkan dari N2, N3 dan N4 ini, menyatakan bahwa tuntutan tugas yang menyulitkan ini disebabkan oleh hewan-hewan yang berada di lingkungan perkebunan sehingga menyebabkan lambatnya proses pemetikan. Pemberian beban kerja kepada buruh panen tidaklah memberatkan dan juga sudah diberikan kemudahan oleh pemilik lahan, dimana pernyataan itu disebutkan sebagai berikut :

“...Bagaimana beban kerja yang diberikan oleh pemilik lahan?”(P/Beban Kerja/W)

“...Kalau beban sih, tiada beban. Cuman yah sudah begitulah pekerjaannya kalau mau jadi beban sih tidak” (N2/Beban Kerja/M).

“...Yah Alhamdulillah bagus, dalam hari-hari” (N3/Beban Kerja/BP1)

“...Beban kerjanya itu anak buah kesusahan bos yang tanggulangi, umpamanya ada yang bahaya. karna kerja yah adu nasib namanya”

(N4/Beban Kerja/BP2).

Pernyataan dari N2, N3 dan N4 sudah membuktikan bahwa pemberian beban kerja sudah sesuai dengan pekerjaan yang harus dihadapi oleh buruh panen dan telah disesuaikan oleh pemilik lahan.

3. Kinerja

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menilai kinerja yang ada di perkebunan kelapa sawit, kemalasan menjadi pemicu utama terhadap penurunan kualitas kerja berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber didapatkan informasi sebagai berikut :

“...Adakah buruh panen yang bermalas-malasan?” (P/Kinerja/W).

“...Untuk saat ini sih belum ada” (N2/Kinerja/M).

“...Klaw malas sih, Alhamdulillah tidak ada” (N1/Kinerja/PP)

“...tidak ada sih” (N4/Kinerja/BP2)

Informasi yang didapatkan dari N1, N2 dan N4 bahwa dalam perkebunan kelapa sawit tidak ada kemalasan dalam diri buruh panen. Faktor lain yang menyebabkan kualitas kerja meningkat adalah kedisiplinan, kedisiplinan buruh sendiri datang dalam diri masing-masing. Pernyataan ini dikuatkan berdasarkan informasi yang telah didapatkan sebagai berikut:

“...Pada umumnya yah, disiplinnya sesuai kinerja masing-masing, waktu yang disediakan. Karena disini juga tidak ada paksaan dari pemilik lahan, capek yah istirahat. Kalau sudah tidak capek kerja lagi, tidak ada paksaan” (N2/Kinerja/M).

Berdasarkan pernyataan N2 bahwa fleksibilitas dalam bekerja dan rendahnya tekanan dalam bekerja yang diberikan oleh pemilik lahan, bisa menciptakan kedisiplinan pada diri buruh panen.

b. Tanggung jawab

Kinerja baik yang dapat dilihat dari tanggung jawab yang diberikan kepada para tenaga kerja, umumnya orang-orang bekerja untuk mencukupi kebutuhan harian dan untuk keluarga mereka, begitu juga pada buruh panen kelapa sawit. Keluarga menjadi alasan mereka untuk giat bekerja, alasan ini dibuktikan pada pernyataan berikut:

“...Niat apa yang mendorong buruh untuk bekerja?” (P/Kinerja/W)

“...Kebutuhan hidup, buat keluarga” (N2/Kinerja/M)

“...Untuk mencari nafkah” (N1/Kinerja/PP)

“...Yah buat orang rumah” (N3/Kinerja/BP1)

“...Niatnya untuk cari makan” (N4/Kinerja/BP2)

Berdasarkan informasi dari N1 dan N2, membuahkan kesimpulan bahwa kebutuhan akan hidup dan untuk keluarga menjadi tanggung jawab besar dalam menyelesaikan tugas, seberat apapun pekerjaannya harus tetap dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga.

Kehadiran menjadi tanggungjawab untuk menunjukkan rasa hormat terhadap komitmen dan juga tugas dari orang lain. Ketika seseorang hadir dalam tanggungjawab, ia membina reputasi yang baik sebagai individu yang dapat diandalkan dan bertanggungjawab. Buruh panen sendiri pernah melakukan bolos kerja, hal ini dibuktikan pada saat proses wawancara sebagai berikut :

“...Apakah buruh panen pernah bolos kerja?” (P/Kinerja/W).

“...Pernah, karna yah bolos kerja paling capek, alasannya lagi kadang istrinya mau kemana, itu saja bolosnya” (N1/Kinerja/PP).

“...Klaw bolos tidak pernah, cuman klaw kerja setengah hari pernah sih” (N2/Kinerja/M)

“...Kadang saya pernah tidak masuk kerja, tapi kita harus ada alasan ke bos”(N3/Kinerja/BP1)

“...Kadang-kadang pernah” (N4/Kinerja/BP2)

Berdasarkan pernyataan N1, N2, N3 dan N4 bahwa buruh panen sesekali melakukan bolos kerja dengan alasan keperluan pribadi masing-masing, namun itu tidak menjadi masalah bagi pemilik lahan.

c. **Kuantitas kerja**

Kuantitas kerja ini mengacu pada barang yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu periode waktu tertentu dengan tingkat hasil atau efisiensi dari pekerjaan tersebut. Buruh panen sendiri memiliki hasil maksimal pemanenan 11 Ton dalam jangka waktu 3 hari di perkebunan, hasil ini dikategorikan sangat cepat dengan *output* yang

dihasilkan. Pada dasarnya buruh panen memiliki keterampilan yang sangat bagus dibuktikan dengan hasil wawancara dilapangan sebagai berikut:

“...Bagaimana keterampilan buruh dalam menyelesaikan tugas?”
(P/Kinerja/W).

“...Bagus” (N1/Kinerja/PP)

“...Sesuai dari kemampuannya kita masing-masing sih klaw soal itu” (N2/Kinerja/M)

“...Yah semampunya kita sih, klaw dikasih tugas begitu”
(N3/Kinerja/BP1)

“...Baiknya kita jalani saja tugas apa yang dikasih”
(N4/Kinerja/BP2)

Berdasarkan informasi dari N1, N2, N3 dan N4 bahwa kinerja buruh dalam menghasilkan *output* panen sangat terampil ditegaskan dengan target yang telah ditetapkan dalam proses pemanenan, serta dibuktikan melalui observasi lapangan yang dicatat oleh peneliti sebagai berikut:

“...Hari ke-3 pemanenan, buruh panen melakukan pemetikan terakhir dengan mencapai target 11 Ton dan siap di antar ke perusahaan, pencapaian ini selalu stabil karena telah difasilitasi mobil odong-odong sehingga mempermudah pengambilan buah sawit dari dalam perkebunan”(CLO-VI).

d. Perilaku buruh

Perilaku buruh memainkan peran penting dalam menentukan kinerja mereka di tempat kerja, apabila perilaku mereka baik maka pemilik perkebunan akan senang. Perilaku buruh panen sangat baik dan patuh oleh pemilik lahan dibuktikan oleh hasil wawancara dibawah ini:

“...Apa kriteria buruh yang baik bagi anda?”(P/Kinerja/W)

“...Yang baiknya, setiap disuruh tanpa bantah disuruh berangkat ada jadwal sendiri waktu pemetikan” (N1/Kinerja/PP).

Perilaku buruh sangat baik dan patuh kepada pemilik lahan, pernyataan ini juga ditekankan pada hasil wawancara berikut:

“...Bagaimana sikap buruh jika diperintah oleh pemilik lahan?”
(P/Kinerja/W).

“...Tidak ada membantah” (N1/Kinerja/PP)

“...Kita bawa santai saja, karena sudah begitu tugasnya kita disini”
(N2/Kinerja/M)

“...Klaw sikap kita sih seperti hari-hari biasa saja”
(N3/Kinerja/BP1)

“...Sikap kita yah yang baik-baik” (N4/Kinerja/BP2)

Perilaku yang baik menjadi salah satu kriteria penilaian yang baik untuk pemilik lahan perkebunan kelapa sawit, perilaku yang baik mencerminkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara bagaimana pemilik lahan menilai kinerja yang baik sebagai berikut:

“...Bagaimana anda menilai kinerja buruh yang baik?”
(P/Kinerja/W).

“...Setiap anak-anak berangkat, disuruh langsung berangkat tidak ada yang membantah pokoknya berangkat yah berangkat, waktunya ba panen yah ba panen tetap datang masing-masing”
(N1/Kinerja/PP).

Berdasarkan informasi dari N1 ini membuktikan bahwa kepatuhan terhadap perintah dan tanggung jawab dalam bekerja itu menjadi nilai ukur bagi pemilik perkebunan dalam penilaian kinerja buruh, sebaliknya buruh panen tidak merasa keberatan ataupun merasa ada tekanan dalam melakukan tugasnya karena pemilik perkebunan memberikan kebebasan dan fleksibilitas dalam bekerja.

D. Analisis dan Pembahasan

1. Temuan penelitian

Berdasarkan wawancara kepada narasumber N1, N2, N3 dan N4 yang telah dilakukan, maka dapat dianalisis dan diketahui bahwa penelitian ini menghasilkan beberapa temuan dan pembahasan yang secara ringkas dapat ditulis sebagai berikut:

a. Penerapan pemberian Kompensasi

Setiap organisasi ataupun bidang usaha sudah pasti wajib melakukan penerepan pemberian kompensasi, berdasarkan Aturan mengenai kompensasi PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) diatur secara tertulis dalam Pasal 61A UU Ketenagakerjaan, yaitu: Pengusaha wajib memberikan

uang kompensasi kepada pekerja/buruh. Uang kompensasi diberikan sesuai masa kerja pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Kompensasi sendiri memiliki peran penting dalam meningkatkan ataupun memperbaiki kinerja seorang karyawan. Berdasarkan penelitian pada perkebunan kelapa sawit didapatkan hasil penerapan pemberian kompensasi yang dibahas sebagai berikut:

1) Buruh panen kelapa sawit sudah mengetahui dan memahami definisi dari kompensasi yaitu semua hal berupa barang fisik ataupun non fisik yang diberikan oleh pemilik perkebunan kelapa sawit. Pemberian ini diberikan atas tanda jasa dan kerja keras buruh didalam perkebunan selama bekerja, kinerja baik dari buruh panen menjadi tolak ukur pemilik perkebunan untuk memberikan kompensasi dengan tujuan meningkatkan standar hidup buruh panen kelapa sawit, hal ini sejalan dengan pendapat Kadarisman (2012:3) menyatakan bahwa “kompensasi yang diterima karyawan cenderung digunakan untuk menentukan standar hidup dan kedudukan social karyawan dimasyarakat”.

2) Penerapan pemberian upah kerja harian kepada buruh panen terhitung sebagai berikut :

- a. Buruh panen Rp. 100.000, per hari
- b. Mandor lapangan Rp. 150.000, per hari
- c. Sopir truck Rp. 400.000, per ret

- 3) Pemilik perkebunan kelapa sawit telah memberikan kompensasi berupa, memberikan rumah yang layak, pemberian tunjangan kesehatan, pemberian tunjangan hari raya, memberikan kehidupan yang layak dan memfasilitasi berbagi kegiatan pemanenan.
- 4) Buruh panen kelapa sawit sudah mengetahui pemberian kompensasi dari pemilik perkebunan bertujuan untuk meningkatkan dan menstabilkan kinerja pemanenan buah kelapa sawit, serta bertujuan untuk meningkatkan standar hidup ekonomi buruh panen kelapa sawit.
- 5) Terdapat faktor yang mempengaruhi adanya pemberian kompensasi dan besarnya pemberian kompensasi dalam perkebunan kelapa sawit tersebut yaitu agar produktivitas kerja buruh panen semakin meningkat dan stabil, serta biaya hidup di Sulawesi Tengah yang tergolong sangat tinggi sehingga membutuhkan pemasukan keuangan yang banyak untuk keberlangsungan hidup buruh panen, Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja juga membuat pemberian kompensasi sangat besar dikarenakan mencari tenaga kerja di Sigi Selatan ini tergolong sangat sulit. Sependapat dengan pernyataan Hasibuan (2018:105) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
- 6) Berdasarkan penemuan peneliti pemberian kompensasi ini memiliki berbagai macam tujuan sebagai berikut :

a. Untuk mempertahankan buruh panen yang ada

upaya ini sangat penting bagi keberlanjutan perkebunan kelapa sawit karena dapat mengurangi tingkat pergantian buruh dan mempertahankan keahlian, pengetahuan, dan pengalaman yang berharga yang telah mereka dapatkan di dalam perkebunan kelapa sawit

b. Penghargaan terhadap perilaku

Tujuan ini melibatkan penghargaan terhadap perilaku buruh panen kelapa sawit, dengan tujuan mendorong dan memperkuat perilaku yang diinginkan oleh pemilik lahan.

c. Memfasilitasi karyawan

Tujuan kompensasi juga termasuk mensejahterakan karyawan secara menyeluruh. Melalui kompensasi yang memadai, pemilik perkebunan kelapa sawit dapat membantu memenuhi kebutuhan finansial karyawan dan memberikan perlindungan sosial yang sesuai di wilayah tersebut.

Beberapa elemen tujuan pemberian kompensasi ini sejalan dan mengacu pada pernyataan Rivai (2004:359) tentang tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan.

- 7) Dengan adanya penerapan pemberian kompensasi dalam perkebunan kelapa sawit dapat meningkatkan kinerja buruh panen serta mendapatkan

minat dan dorongan bagi buruh panen lainnya, untuk menjadi lebih baik dalam proses bekerja dan hasil kerja, pemberian kompensasi ini diciptakan sebagai bentuk apresiasi dari pemilik perkebunan untuk buruh panen yang sudah bekerja dengan baik dan memiliki perilaku yang baik.

b. Penerapan pemberian beban kerja

Buruh panen perkebunan kelapa sawit sendiri memiliki beberapa tanggungjawab seperti memanen buah, memelihara perkebunan, memupuk, menanam bibit pohon baru hingga pemeliharaan fasilitas perkebunan serta menghadapi kondisi perkebunan di berbagai musim.

Pemberian beban kerja harus dipertimbangkan dan melihat keadaan buruh, beban kerja yang berat dapat meningkatkan kelelahan dalam bekerja dan stress kerja. Berdasarkan data temuan penelitian, penerapan pemberian beban kerja pada perkebunan kelapa sawit akan dibahas sebagai berikut:

- 1) Buruh panen kelapa sawit sudah mengetahui dan memahami pengertian dari beban kerja adalah suatu kondisi dimana buruh panen diberikan tugas yang cukup berat dan harus diselesaikan dalam kurung waktu tertentu. Buruh panen harus bekerja lebih keras agar waktu pemanenan buah tercapai dan tidak terbuang sia-sia, hal ini selaras dengan pendapat yang disampaikan Retnowati (2015:1) tentang beban kerja.
- 2) Pemilik perkebunan kelapa sawit memberikan beban kerja kepada buruh panen sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh buruh panen tersebut, seperti bagian pemetikan, bagian pengangkutan buah, bagian

melansir sawit dari dalam perkebunan hingga bagian pemeliharaan fasilitas-fasilitas perkebunan kelapa sawit. Berdasarkan pernyataan N2 bahwa dalam perkebunan kelapa sawit tidak ada suatu bagian yang diberikan tugas yang berlebihan, semua sesuai porsi kemampuan buruh masing-masing dan pemilik perkebunan pun memberikan kebebasan terhadap buruh panen dalam bekerja, hal ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2018:40) menyatakan bahwa "Beban kerja adalah beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan".

3) Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam perkebunan kelapa sawit adalah Lingkungan kerja dimana perkebunan ini tergolong masih hutan sehingga menjadi rumah bagi hama seperti Tawon, Ular dan hama lainnya yang mengganggu jalannya proses pemetikan kelapa sawit, faktor-aktor tersebut sejalan dan mengacu pada pendapat Soleman (2011:85) menyatakan bahwa" secara umum hubungan antara beban dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik internal maupun faktor eksternal".

4) Terdapat beberapa beban kerja yang harus dipikul oleh buruh panen sebagai berikut :

a. Target yang harus dicapai

Pemilik perkebunan memberikan target kepada Buruh panen dengan jangka waktu 3 (Tiga) hari dan buruh panen menghasilkan pemanenan

dengan jumlah 11 Ton, hasil ini dikategorikan baik dengan *output* yang dihasilkan.

b. Tuntutan tugas

buruh panen memiliki tuntutan tugas yang harus diselesaikan seperti pemanenan buah, pemeliharaan dan juga penanaman bibit pohon baru.

hasil temuan peneliti sejalan dengan indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) menyatakan bahwa indikator beban kerja terdiri dari:

- a. kondisi pekerjaan
- b. target yang harus dicapai
- c. tuntutan tugas

- 5) Pemilik perkebunan kelapa sawit memberikan beban kerja yang proporsional dimana pemilik lahan memberikan kebebasan kepada buruh panen dalam bekerja, hal ini juga dinyatakan berdasarkan keterangan dari N2 bahwa pemilik lahan memberikan keleluasaan dan fleksibilitas dalam bekerja, jika lelah maka boleh istirahat dan bila lelah telah hilang maka boleh dilanjut lagi.

c. Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kinerja buruh panen kelapa sawit di desa sigenti selatan

Kinerja baik dari seorang karyawan menjadi salah satu harapan yang diinginkan perusahaan atau organisasi bisnis pada umumnya. Kinerja buruh

panen membaik, dikuatkan dengan hasil temuan peneliti dimana peningkatan kinerja ini dipicu dengan adanya pemberian kompensasi yang adil dan baik sehingga tidak menimbulkan kecemburuan antara sesama buruh panen dan pemberian beban kerja yang proporsional dari pemilik lahan perkebunan kepada buruh panen kelapa sawit yang sesuai dengan keterampilan buruh masing-masing. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja diduga saling menguatkan untuk menstabilkan kinerja buruh panen kelapa sawit.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Yanti (2023) tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. Dari hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLLK.

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara bahwa pemberian kompensasi kepada buruh dapat meningkatkan kinerja buruh dalam pemanenan buah kelapa sawit sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Situmorang (2020) tentang Perubahan pemberian kompensasi terhadap pekerja di Sumatera utara pada sektor perkebunan kelapa sawit. Dimana hasil menunjukkan bahwa Pemberian kompensasi mampu meningkatkan kinerja pekerja perkebunan kelapa sawit. Pemberian beban kerja yang proporsional mampu mencegah kelelahan kepada buruh panen sehingga kinerja akan membaik seiring berjalannya waktu.