

Analisis Sistem Penggajian Karyawan Panen di Perkebunan Kelapa Sawit

Muhammad Sapruwan

Program Studi Manajemen Logistik

Politeknik Kelapa Sawit Citra Widya Edukasi – Bekasi

Email : msapruwan@yahoo.com

Abstrak

Sistem pengupahan untuk karyawan pada umumnya dihitung berdasarkan jumlah kehadiran atau hari kerja (HK) dan penghasilan lain seperti upah lembur, tunjangan dan potongan/denda. Pada umumnya, pembayaran upah karyawan panen di perkebunan kelapa sawit dikenal dengan istilah sistem basis borong. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem pengupahan untuk karyawan panen, khususnya karyawan harian lepas (KHL) di perkebunan kelapa sawit. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kualitatif dengan metode analisis deskriptif kuantitatif, yakni menggambarkan kondisi sistem pengupahan yang sesungguhnya berdasarkan kinerja karyawan panen, khususnya KHL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya, sistem pengupahan untuk karyawan panen di perkebunan kelapa sawit menggunakan metode *Piecework*, yakni sistem pengupahan berdasarkan keluaran atau output (anjang) tandan buah segar (TBS) hasil panen. Perhitungannya meliputi: basis menyeluruh, premi siap borong, premi lebih borong dan denda. Perhitungan upah untuk karyawan pemanen yang kinerjanya di atas basis adalah upah + premi basis + premi panen – denda, sedangkan untuk karyawan yang kinerjanya di bawah basis adalah upah proporsional (jumlah tandan panen yang diperoleh dibagi dengan jumlah tandan basis dikalikan 1 (satu) HK dikalikan upah minimum kabupaten (UMK)).

Kata Kunci

Sistem pengupahan; Karyawan panen; Premi panen.

Abstract

Payroll system for employees are generally calculated on the basis of attendance or working day (WD) and other income such as overtime pay, benefit and penalty. In general, salary payroll in palm oil plantation is known as a whole base system. The purpose of this study was to know about the payroll system for harvesting employees, especially free daily employees (FDE) in palm oil plantation. This research uses qualitative analysis approach with quantitative descriptive analysis method, that is describe the real condition of payroll system based on the performance of harvesting employees, especially FDE. The result show that in general, the payroll system for harvesting employees in palm oil plantation uses the Piecework method, which is a payroll system based on the output of fresh fruit bunches (FFB). The calculations include: whole base, overall-finished incentive, over-base incentive and penalty. The salary calculation for harvesting employees whose performance is over-base is salary + overall-finished incentive + harvest incentive – penalty, while for employees whose performance is under-base is proportional salary (the number of harvested bunches divided by the number of basic bunches multiplied by 1 (one) WD is multiplied district minimum salary (DMS)).

Keywords

Payroll system; Harvesting employee; Harvest incentive.

Pendahuluan

Aktivitas panen di perkebunan kelapa sawit merupakan aktivitas yang dilakukan untuk menurunkan buah dari pokok kelapa sawit. Menurut Pardamean (2012), panen merupakan memotong, mengumpulkan dan mengangkut tandan matang ke pabrik. Kegiatan panen juga termasuk memelihara kondisi tanaman agar tetap baik. Menurut Setyamidjaja, (2006), panen merupakan titik awal dari produksi dan terkait erat dengan kegiatan budidaya, khususnya pemeliharaan tanaman. Keberhasilan panen dan produksi tergantung pada kegiatan budidaya ditambah dengan ketersediaan sarana dan prasarana untuk kegiatan transportasi, pengolahan, organisasi, ketenagaan dan faktor penunjang lainnya. Hasil panen kelapa sawit adalah tandan buah segar (TBS) dan pemanenan kelapa sawit perlu memperhatikan beberapa ketentuan umum agar TBS yang dipanen sudah matang, sehingga minyak kelapa sawit yang dihasilkan adalah minyak kelapa sawit yang bermutu.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Armstrong (2010), manajemen sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Menurut Panggabean (2004), karyawan merupakan unsur yang sangat penting yang berperan aktif didalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan melaksanakan program pelayanan kesejahteraan kepada seluruh karyawan.

Berdasarkan kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan panen adalah tenaga kerja yang mampu melakukan aktivitas pemanenan, yakni pekerjaan memotong TBS yang telah matang, mengangkut dan mengumpulkannya di tempat pemungutan hasil (TPH).

Menurut Mulyadi (2001), upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana/buruh. Upah digunakan untuk menggambarkan pembayaran jasa kerja untuk satuan waktu pendek, misalnya per hari atau per jam. Menurut Sinambela (2016), upah adalah komponen-komponen yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai. Menurut Hanggraeni (2012) upah dan gaji adalah salah satu balas jasa yang tercakup didalam kompensasi. Kompensasi itu sendiri adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Nurrachmad (2009), upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah termasuk tujangan bagi pekerja dan keluarganya, dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan beberapa definisi upah di atas dapat disimpulkan bahwa gaji dan upah memiliki pemahaman yang hampir sama, yakni suatu bentuk imbalan ataupun penghargaan yang diberikan kepada seorang atas jasa

Muhammad Sapruwan

Analisis Sistem
Penggajian Karyawan
Panen di Perkebunan
Kelapa Sawit

(waktu, pikiran dan tenaga) pekerja yang diberikan dalam bentuk uang atau barang secara teratur atau dalam waktu tertentu.

Sebelum memanen buah kelapa sawit pemanen wajib mengikuti kegiatan apel pagi yang dipimpin oleh asisten divisi dan mandor panen. Melalui apel pagi tersebut dapat diketahui jumlah kehadiran karyawan panen, sehingga arahan kegiatan panen kepada pemanen diharapkan dapat tepat sasaran pada hari itu. Melalui apel pagi tersebut juga mandor panen akan melakukan pembagian blok serta hancu panen kepada pemanen, setelah dilakukan pembagian hancu panen, pemanen akan memulai aktivitas menurunkan buah dari pokok kelapa sawit serta akan menyusun pelepah kelapa sawit di gawangan mati, kemudian pemanen tersebut akan mengeluarkan buah kelapa sawit tersebut ke TPH, selanjutnya kerani panen akan menulis jumlah janjang yang telah terpanen. Dari aktivitas panen tersebut akan didapatkan hasil panen/output berupa TBS. Untuk mencatat hasil panen agar selalu terkontrol setiap harinya maka dibutuhkan suatu administrasi, yaitu Laporan Harian Panen (LHP). LHP adalah laporan harian hasil pekerjaan pemanen untuk mengetahui jumlah janjang terpanen per hari dan sebagai dasar penghitungan upah pemanen. Sistem pengupahan untuk karyawan pada umumnya dihitung berdasarkan jumlah kehadiran atau hari kerja (HK) dan penghasilan lain seperti upah lembur, tunjangan, dan potongan/denda. Di perkebunan kelapa sawit, pada umumnya pembayaran upah karyawan panen dikenal dengan istilah sistem basis borong.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan karyawan panen, khususnya karyawan harian lepas (KHL) di perkebunan kelapa sawit.

Metodologi

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif kuantitatif, yakni menggambarkan kondisi sistem pengupahan yang sesungguhnya dengan berdasarkan kinerja karyawan panen, khususnya KHL di perkebunan kelapa sawit.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengumpulan Data

Aktivitas panen pada tanaman kelapa sawit meliputi pekerjaan memotong TBS yang matang, memungut, mengutip dan mengumpulkan berondolan, membawa buah yang diambil dari pohon ke TPH, serta pengangkutan buah dari TPH ke pabrik. Oleh karena itu tugas utama karyawan panen di lapangan adalah mengambil secara optimal TBS dari pohon kelapa sawit. Ilustrasi dari aktivitas panen ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Aktivitas Panen

Sarana administrasi yang digunakan pada aktivitas panen ini adalah:

1. Dokumen *database* karyawan, yakni formulir yang berhubungan dengan upah karawan. Contoh: SK karyawan dan *database* karyawan. Ilustrasi dari *database* karyawan ini dapat dilihat pada Gambar 2.
2. Buku kegiatan mandor (BKM), yakni dokumen untuk mencatat kegiatan karyawan, seperti: nomor karyawan, nama karyawan, jenis kelamin, status karyawan dan tanggal kerja, kode, jenis pekerjaan, blok dan keterangan hadir setiap hari.
3. Laporan harian panen (LHP) dibuat berdasarkan BKM yang berisi, antara lain tentang: jumlah keseluruhan janjang yang telah dipanen selama sehari. Jumlah janjang yang diperoleh akan mempengaruhi HK, premi basis dan premi panen yang sesuai dengan ketentuan norma basis perusahaan. Contoh LHP dapat dilihat pada Gambar 3.

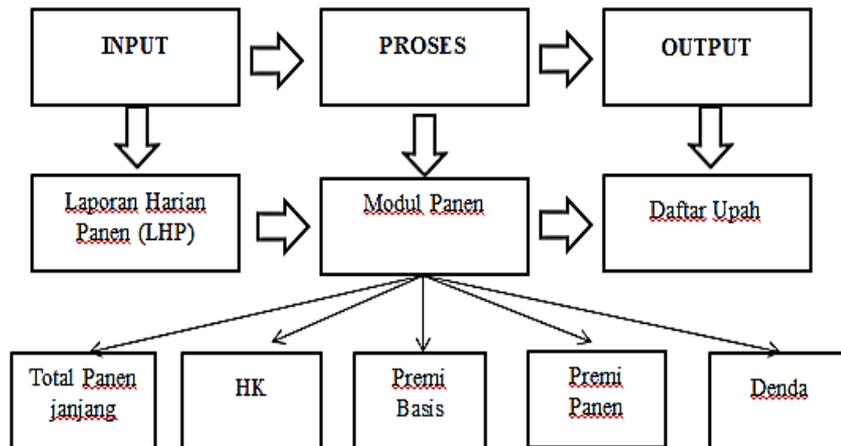
| DATA KARYAWAN | | | | | | | |
|---------------|------------------|--------|------------------|-------|-------|-----|-------------|
| NO. | NAMA | ID NO. | JABATAN | GOL | GRADE | SK | MASUK KERJA |
| 1 | M. IVAN ADITYA | 1054 | MANDOR PANEN | SKU-B | D5 | K2 | 01 Jul 2004 |
| 2 | TENGGU RIVAI TAN | 1090 | MANDOR PERAWATAN | SKU-B | C10 | K1 | 07 Jan 2005 |
| 3 | EDI SUHENDRA | 1117 | PEMANEN | KHL | | K1 | 11 Feb 2005 |
| 4 | PRAYOGI | 1125 | PEMANEN | KHL | | K2 | 10 Apr 2005 |
| 5 | M. FADLIL WAFIE | 1126 | PEMANEN | KHL | | TK0 | 01 Mei 2005 |
| 6 | BAZA TULO | 1129 | PEMANEN | KHL | | TK0 | 11 Mei 2005 |
| 7 | HAMDANI | 1134 | PEMANEN | KHL | | TK0 | 01 Okt 2005 |
| 8 | ISKANDAR ARIEF | 1138 | PEMANEN | KHL | | K1 | 01 Okt 2005 |
| 9 | YUGO HANDAR BENI | 1139 | PEMANEN | KHL | | K2 | 01 Okt 2005 |
| 10 | SYAHREZA RIANDA | 1140 | PEMANEN | KHL | | TK1 | 15 Des 2005 |

Gambar 2 Database Karyawan

Gambar 3 Laporan Harian Panen

Hasil Pengolahan Data

Proses pengolahan data ini dibagi menjadi 3 (tiga) tahap utama, yaitu input, proses dan output. Input adalah perolehan data dari divisi berupa LHP. Proses adalah pengolahan data/proses pengupahan pada karyawan panen. Output adalah hasil akhir dari pengolahan data tersebut. Diagram proses pengupahan terlihat pada Gambar 4. Aktivitas panen akan mempengaruhi pengupahan. Hasil panen dibagi menjadi 2 (dua), yaitu hasil panen yang lebih basis dan hasil panen yang kurang basis. Pemanen yang mencapai target basis panen maka akan mendapatkan HK dan premi basis, serta lebih basis akan mendapatkan premi panen. Sedangkan pemanen yang tidak mencapai target basis panen, maka upahnya akan dihitung secara proporsional atau tidak mencapai 1 (satu) HK.



Gambar 4 Diagram Proses Pengupahan Karyawan Panen

Berdasarkan Gambar 4, proses pengupahan karyawan panen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Input

Proses penginputan dimulai dari:

- a. *Database* karyawan, yang meliputi nomor, nama karyawan, jenis kelamin, status karyawan, dan hal-hal lain yang terkait dengan *database* karyawan masing masing, seperti yang terlihat pada Gambar 2.
- b. LHP, yang merupakan laporan harian hasil pekerjaan pemanen untuk mengetahui jumlah janjang terpanen per hari. LHP ini berisikan nama pemanen, nama blok dan jumlah janjang terpanen per hari, seperti terlihat pada Gambar 3.

2. Proses (pengolahan data)

Proses atau pengolahan data berisikan hasil inputan dari *database* karyawan dan LHP ke dalam modul input panen. Output proses perhitungan upah untuk karyawan panen adalah modul input panen (MIP), seperti terlihat pada Gambar 5.

| Tgl Panen | Bulan | Hari kerja | Nama Mandor | Nama Pekerja | Status | Divisi | Blok | Tahun Tanam | Hectare Dikerjakan | Buah Normal | Buah Mentah | Buah Busuk | Total Panen (Jg) | Buah Tinggal | Acuan Basis | Ancak Tuntas (JG) | Basis (JG) | Lebih Basis (JG) | HK | Premi Basis | Premi Panen | Denda Brondolan | Denda Panen |
|-----------|-------|------------|-------------|--------------|--------|--------|------|-------------|--------------------|-------------|-------------|------------|------------------|--------------|-------------|-------------------|------------|------------------|--------|-------------|-------------|-----------------|-------------|
| 4 | 4 | Senin | M.HARIS | ROKIB | KHT | I | G21 | 2007 | 3,07 | 170 | | | 170 | 2007 | T | 145 | 25 | 72,921 | 28,000 | 17,500 | | - | |
| 4 | 4 | Senin | M.HARIS | JANU | KHT | I | G21 | 2007 | 3,07 | 202 | | | 202 | 2007 | T | 145 | 57 | 72,921 | 28,000 | 39,900 | | - | |
| 4 | 4 | Senin | M.HARIS | JASMAN | KHT | I | G22 | 2007 | 1,48 | 96 | | | 96 | 2007 | T | 145 | 3 | 46,689 | 17,320 | 2,240 | | - | |
| 4 | 4 | Senin | M.HARIS | JASMAN | KHT | I | G21 | 2007 | 1,55 | 54 | | | 54 | 2007 | T | 145 | 2 | 26,252 | 10,080 | 1,260 | | - | |
| 4 | 4 | Senin | M.HARIS | MADO | KHL | I | G20 | 2008 | 4,22 | 150 | | | 150 | 2008 | T | 150 | | 72,921 | 28,000 | | | - | |
| 4 | 4 | Senin | M.HARIS | K.K.POOL | KHL | I | G21 | 2007 | 3,07 | 104 | | | 104 | 2007 | TT | 145 | | 52,302 | | | | - | |
| 4 | 4 | Senin | M.HARIS | MUSLIM | KHL | I | G20 | 2008 | 4,23 | 170 | | | 170 | 2008 | T | 150 | 20 | 72,921 | 28,000 | 14,000 | | - | |
| 4 | 4 | Senin | M.HARIS | JEFRU | KHL | I | G21 | 2007 | 3,07 | 154 | | | 154 | 2007 | T | 145 | 9 | 72,921 | 28,000 | 6,300 | | - | |
| 4 | 4 | Senin | M.HARIS | Y.RINSUS | KHL | I | G21 | 2007 | 3,07 | 151 | | | 151 | 2007 | T | 145 | 6 | 72,921 | 28,000 | 4,200 | | - | |
| 4 | 4 | Senin | M.HARIS | NUFDI | KHL | I | G21 | 2007 | 3,07 | 147 | | | 147 | 2007 | T | 145 | 2 | 72,921 | 28,000 | 1,400 | | - | |
| 4 | 4 | Senin | M.HARIS | KACON | KHL | I | G21 | 2007 | 3,07 | 227 | | | 227 | 2007 | T | 145 | 82 | 72,921 | 28,000 | 57,400 | | - | |
| 4 | 4 | Senin | M.HARIS | MARKUS | KHL | I | G21 | 2007 | 3,07 | 348 | | | 348 | 2007 | T | 145 | 203 | 72,921 | 28,000 | 142,100 | | - | |
| 4 | 4 | Senin | M.HARIS | YOHANES | KHL | I | G21 | 2007 | 3,07 | 185 | | | 185 | 2007 | T | 145 | 40 | 72,921 | 28,000 | 28,000 | | - | |
| 4 | 4 | Senin | M.HARIS | YOKO | KHL | I | G21 | 2007 | 3,07 | 185 | | | 185 | 2007 | T | 145 | 40 | 72,921 | 28,000 | 28,000 | | - | |

Gambar 5 Modul Input Panen

Berdasarkan Gambar 5, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Total panen janjang, merupakan jumlah keseluruhan janjang yang telah dipanen oleh pemanen selama sehari. Total panen janjang yang diperoleh oleh pemanen yang hasil panennya melebihi basis, yaitu atas nama ROKIB sebanyak 170 janjang dan pemanen yang hasil panennya kurang dari basis, yaitu atas nama K. K. POOL sebanyak 104 janjang. Selengkapnya dapat dilihat pada Gambar 6.

| Total Panen (Jjg) | Status | Tgl Panen | Grand Total |
|--------------------|--------|--------------|--------------|
| Nama Pekerja | | 4 | |
| ROKIB | KHT | 170 | 170 |
| JANU | KHT | 202 | 202 |
| MADO | KHL | 150 | 150 |
| K.K.POOL | KHL | 104 | 104 |
| MUSLIMIN | KHL | 170 | 170 |
| JEFRI | KHL | 154 | 154 |
| NUFDI | KHL | 147 | 147 |
| KACON | KHL | 227 | 227 |
| MARKUS | KHL | 348 | 348 |
| YOHANES | KHL | 185 | 185 |
| Y.RINSUS | KHL | 151 | 151 |
| JASMAN | KHT | 150 | 150 |
| YOKO | KHL | 185 | 185 |
| Grand Total | | 2,343 | 2,343 |

Gambar 6 Total Panen Janjang

- b. Jumlah HK, merupakan jumlah hari kerja yang didapatkan oleh pemanen. Jika jumlah janjang terpanen perorang mencapai target basis yang telah ditentukan, maka pemanen akan mendapat 1 (satu) HK berdasarkan upah minimum kabupaten (UMK), yaitu sebesar Rp 72.921. Sedangkan untuk jumlah janjang terpanen per orang yang tidak mencapai target basis yang telah ditentukan, maka pemanen akan memperoleh upah secara proporsional, yaitu berdasarkan jumlah janjang terpanen dibagi basis dikali UMK. Berdasarkan Gambar 6, pemanen yang hasil panennya melebihi basis, yaitu atas nama ROKIB akan memperoleh upah sebesar Rp 72.921 dan pemanen yang hasil panennya kurang dari basis, yaitu atas nama K. K. POOL akan memperoleh upah sebesar Rp. 52.302. Untuk selanjutnya, besarnya upah yang diperoleh oleh setiap pemanen dapat dilihat pada Gambar 7.

| Sum of HK | Status | Tgl Panen | Grand Total |
|--------------------|--------|----------------|----------------|
| Nama Pekerja | | 4 | |
| ROKIB | KHT | 72,921 | 72,921 |
| JANU | KHT | 72,921 | 72,921 |
| MADO | KHL | 72,921 | 72,921 |
| K.K.POOL | KHL | 52,302 | 52,302 |
| MUSLIMIN | KHL | 72,921 | 72,921 |
| JEFRI | KHL | 72,921 | 72,921 |
| NUFDI | KHL | 72,921 | 72,921 |
| KACON | KHL | 72,921 | 72,921 |
| MARKUS | KHL | 72,921 | 72,921 |
| YOHANES | KHL | 72,921 | 72,921 |
| Y.RINSUS | KHL | 72,921 | 72,921 |
| JASMAN | KHT | 72,921 | 72,921 |
| YOKO | KHL | 72,921 | 72,921 |
| Grand Total | | 927,354 | 927,354 |

Gambar 7 Jumlah Hari Kerja (HK)

- c. Premi basis, merupakan premi yang hanya diberikan kepada pemanen jika jumlah janjang yang terpanen mencapai target basis panen. Besarnya premi basis yang telah ditentukan oleh perusahaan adalah Rp 28.000. Berdasarkan Gambar 6, pemanen yang hasil panennya melebihi basis, yaitu atas nama ROKIB akan memperoleh premi basis sebesar Rp 28.000 dan pemanen yang hasil panennya kurang dari basis, yaitu atas nama K. K. POOL tidak akan memperoleh premi basis. Untuk selanjutnya, besarnya premi basis yang diperoleh oleh setiap pemanen dapat dilihat pada Gambar 8.

| Sum Of Premi Basis | Status | Tgl Panen | Grand Total |
|--------------------|--------|----------------|----------------|
| Nama Pekerja | | 4 | |
| ROKIB | KHT | 28,000 | 28,000 |
| JANU | KHT | 28,000 | 28,000 |
| MADO | KHL | 28,000 | 28,000 |
| K.K.POOL | KHL | - | - |
| MUSLIMIN | KHL | 28,000 | 28,000 |
| JEFRI | KHL | 28,000 | 28,000 |
| NUFDI | KHL | 28,000 | 28,000 |
| KACON | KHL | 28,000 | 28,000 |
| MARKUS | KHL | 28,000 | 28,000 |
| YOHANES | KHL | 28,000 | 28,000 |
| Y.RINSUS | KHL | 28,000 | 28,000 |
| JASMAN | KHT | 28,000 | 28,000 |
| YOKO | KHL | 28,000 | 28,000 |
| Grand Total | | 336,000 | 336,000 |

Gambar 8 Premi Basis

- d. Premi Panen, merupakan premi yang akan diberikan kepada pemanen jika jumlah janjang yang terpanen melebihi basis panen berdasarkan tahun tanamnya. Besarnya premi panen yang telah ditentukan oleh perusahaan adalah Rp 700. Berdasarkan Gambar 6, pemanen yang hasil panennya melebihi basis, yaitu atas nama ROKIB akan memperoleh premi panen sebesar Rp 17.500 dan pemanen yang hasil panennya kurang dari basis, yaitu atas nama K. K. POOL tidak akan memperoleh premi panen. Untuk selanjutnya, besarnya premi panen yang diperoleh oleh setiap pemanen dapat dilihat pada Gambar 9.
- e. Denda, diberikan kepada pemanen jika pemanen melakukan kesalahan dalam pemanenan, seperti memanen buah mentah, dan seterusnya. Ketentuan besarnya denda ditetapkan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini diasumsikan tidak ada denda.
3. Output
Setelah semua data selesai diproses, maka akan diperoleh modul upah panen, slip gaji lebih basis dan kurang basis, seperti terlihat pada Gambar 10 – 12.

| Sum Of Premi Panen | | Tgl Panen | Grand |
|--------------------|--------|----------------|----------------|
| Nama Pekerja | Status | 4 | Total |
| ROKIB | KHT | 17,500 | 17,500 |
| JANU | KHT | 39,900 | 39,900 |
| MADO | KHL | - | - |
| K.K.POOL | KHL | - | - |
| MUSLIMIN | KHL | 14,000 | 14,000 |
| JEFRI | KHL | 6,300 | 6,300 |
| NUFDI | KHL | 1,400 | 1,400 |
| KACON | KHL | 57,400 | 57,400 |
| MARKUS | KHL | 142,100 | 142,100 |
| YOHANES | KHL | 28,000 | 28,000 |
| Y.RINSUS | KHL | 4,200 | 4,200 |
| JASMAN | KHT | 3,500 | 3,500 |
| YOKO | KHL | 28,000 | 28,000 |
| Grand Total | | 342,300 | 342,300 |

Gambar 9 Premi Panen

| No | Nama Pemanen | Status | Jlg Panen | Jlg Basis | Jlg Lebbh Basis | HK | | Upah | Premi Basis | Premi Panen | Denda | Grand Total | Ttd |
|----|--------------------|--------|-----------|-----------|-----------------|------|------|---------|-------------|-------------|-------|-------------|-----|
| | | | | | | HKKE | HKNE | | | | | | |
| 1 | ROKIB | KHT | 170 | 145 | 25 | 1.0 | - | 72,921 | 28,000 | 17,500 | - | 118,421 | 1 |
| 2 | JASMAN | KHT | 150 | 145 | 5 | 1.0 | - | 72,921 | 28,000 | 3,500 | - | 104,421 | 2 |
| 3 | JANU | KHT | 202 | 145 | 57 | 1.0 | - | 72,921 | 28,000 | 39,900 | - | 140,821 | 3 |
| 4 | MADO | KHL | 150 | 150 | - | 1.0 | - | 72,921 | 28,000 | - | - | 100,921 | 4 |
| 5 | K.K.POOL | KHL | 104 | 104 | - | - | - | 52,302 | - | - | - | 52,302 | 5 |
| 6 | MUSLIMIN | KHL | 170 | 150 | 20 | 1.0 | - | 72,921 | 28,000 | 14,000 | - | 114,921 | 6 |
| 7 | JEFRI | KHL | 154 | 145 | 9 | 1.0 | - | 72,921 | 28,000 | 6,300 | - | 107,221 | 7 |
| 8 | NUFDI | KHL | 147 | 145 | 2 | 1.0 | - | 72,921 | 28,000 | 1,400 | - | 102,321 | 8 |
| 9 | KACON | KHL | 227 | 145 | 82 | 1.0 | - | 72,921 | 28,000 | 57,400 | - | 158,321 | 9 |
| 10 | MARKUS | KHL | 348 | 145 | 203 | 1.0 | - | 72,921 | 28,000 | 142,100 | - | 243,021 | 10 |
| 11 | YOHANES | KHL | 185 | 145 | 40 | 1.0 | - | 72,921 | 28,000 | 28,000 | - | 128,921 | 11 |
| 12 | Y.RINSUS | KHL | 151 | 145 | 6 | 1.0 | - | 72,921 | 28,000 | 4,200 | - | 105,121 | 12 |
| 13 | YOKO | KHL | 185 | 145 | 40 | 1.0 | - | 72,921 | 28,000 | 28,000 | - | 128,921 | 13 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | Total | KHT | 522 | 435 | 87 | 3.0 | - | 218,763 | 84,000 | 60,900 | - | 363,663 | |
| | | KHL | 1,821 | 1,419 | 402 | 9.0 | - | 708,591 | 252,000 | 281,400 | - | 1,241,991 | |
| | Grand Total | | 2,343 | 1,854 | 489 | 12.0 | - | 927,354 | 336,000 | 342,300 | - | 1,605,654 | |

| | | | |
|---------------------|------------------------|-------------------------|---------------|
| DISETUIJI OLEH, | DIPERIKSA OLEH, | SEI DAUN, 10 APRIL 2016 | |
| SAPTO WAHONO | BAMBANG GUNARTO | A.E.SITORUS | DARWIN |
| EM | KTU | ASKEP | ASST.1 (SATU) |

Gambar 10 Modul Upah Panen

Selanjutnya, setelah memperoleh persetujuan pimpinan maka masing-masing asisten divisi datang ke kantor kebun untuk menerima gaji karyawan divisi yang dipimpinnya, dan membayarkannya kepada karyawan yang berhak menerimanya.

| BUMI TATA LESTARI SUNGAI DAUN - ESTATE | | | |
|---|---------|-----------|---------|
| Slip Gaji Pemanen | | | |
| Nama | ROKIB | Status | KHT |
| Jabatan | Pemanen | Jumlah HK | 1.00 |
| Upah | | | |
| Salary | | Rp | 72,921 |
| Premi | | Rp | 45,500 |
| | | Rp | 118,421 |
| Potongan | | | |
| Denda Brondolan | | Rp | - |
| Denda Panen | | Rp | - |
| | | Rp | - |
| Total Upah | | Rp | 118,421 |
| Diterima | | | |
| ROKIB | | | |

Muhammad Sapruwan

Analisis Sistem
Penggajian Karyawan
Panen di Perkebunan
Kelapa Sawit

Gambar 11 Slip Gaji Lebih Basis

| BUMI TATA LESTARI SUNGAI DAUN - ESTATE | | | |
|---|----------|-----------|--------|
| Slip Gaji Pemanen | | | |
| Nama | K.K POOL | Status | KHL |
| Jabatan | Pemanen | Jumlah HK | - |
| Upah | | | |
| Salary | | Rp | 52,302 |
| Premi | | Rp | - |
| | | Rp | 52,302 |
| Potongan | | | |
| Denda Brondolan | | Rp | - |
| Denda Panen | | Rp | - |
| | | Rp | - |
| Total Upah | | Rp | 52,302 |
| Diterima | | | |
| K.K POOL | | | |

Gambar 12 Slip Gaji Kurang Basis

Pembahasan

Pengupahan karyawan panen dapat diketahui berdasarkan keluaran atau *output* (anjang) TBS hasil panen. Metode pengupahan karyawan panen ini biasa dinamakan metode *Piecework*. *Piecework* merupakan insentif yang diberikan berdasarkan jumlah *output* yang dihasilkan oleh pekerja.

Perhitungan pengupahan panen ini meliputi: 1) basis borong (premi basis), merupakan jumlah tandan yang dipanen dalam basis tugas dan mendapat premi yang jumlahnya sudah ditentukan oleh setiap perusahaan, di mana premi basis tersebut diperoleh apabila pemanen mencapai hasil produksinya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan (sesuai basis satu HK); 2) premi siap borong, merupakan premi yang diberikan kepada pemanen apabila sudah mencapai basis dan jumlahnya sudah ditentukan oleh setiap perusahaan; 3) premi lebih

borong, merupakan premi yang diberikan kepada pemanen jika pemanen tersebut melebihi basis yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan jumlahnya juga sudah ditentukan oleh perusahaan; dan 5) denda.

Pada Gambar 5, terlihat bahwa pengupahan karyawan panen berdasarkan hasil panennya, secara umum terbagi dua, yaitu: 1) hasil panen lebih basis, yaitu hasil pemanenan buah kelapa sawit yang melebihi basis yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka pemanennya akan mendapatkan upah atas pekerjaannya, yaitu sebesar 1 (satu) HK (berdasarkan UMK), memperoleh premi basis dan premi panen, seperti untuk pemanen atas nama ROKIB yang memanen pada Blok G21, tahun tanam 2007 dengan jumlah buah normal terpanen 170 janjang, di mana acuan basisnya adalah 145 janjang, sehingga diperoleh jumlah janjang yang melebihi basis sebanyak 25 janjang dan pemanen tersebut akan mendapatkan upah atas pekerjaannya yang dihitung atas pendapatan 1 (satu) HK (berdasarkan UMK) sebesar Rp 72.921 dan mendapatkan premi basis sebesar Rp 28.000 serta premi panen yang dihitung jumlah janjang lebih basis, yaitu sebanyak 25 janjang dikalikan dengan premi panen sebesar Rp 700 per janjang, sehingga didapat jumlah premi panen sebesar Rp.17.500 dan jumlah penghasilan karyawan tersebut selama sehari adalah sebesar Rp 118.421; dan 2) hasil panen kurang basis, yaitu hasil pemanenan buah kelapa sawit yang kurang dari basis yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka pemanennya akan mendapatkan upah atas pekerjaannya secara proporsional, tidak memperoleh premi basis dan premi panen, seperti untuk pemanen atas nama K.K. POOL yang memanen pada Blok G21, tahun tanam 2007 dengan jumlah buah normal terpanen 104 janjang, di mana acuan basisnya adalah 145 janjang, sehingga diperoleh jumlah janjang yang melebihi basis sebanyak 25 janjang dan pemanen tersebut akan mendapatkan upah atas pekerjaannya yang dihitung atas pendapatan $^{104}/_{145}$ HK (berdasarkan UMK) sebesar Rp 52.302 dan tidak mendapatkan premi basis serta premi panen, sehingga jumlah penghasilan karyawan tersebut selama sehari adalah sebesar Rp 52.302.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan karyawan panen di perkebunan kelapa sawit pada umumnya menggunakan metode *Piecework*, yakni sistem pengupahan berdasarkan keluaran atau *output* (janjang) tandan buah segar (TBS) hasil panen. Perhitungan pengupahan panen ini meliputi: basis borong, premi siap borong, premi lebih borong dan denda. Perhitungan pengupahan karyawan pemanen untuk capaian di atas basis adalah upah + premi basis + premi panen – denda, sedangkan untuk capaian di bawah basis adalah upah proporsional (jumlah tandan panen yang didapat dibagi jumlah basis dikalikan 1 (satu) HK dikalikan upah minimum kabupaten (UMK).

Daftar Pustaka

- Amstrong, M. (2010). *Human Resource Management*. UK & USA: Kogan Page Limited.
- Anonimous. (2003). *Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.1. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi*. Edisi Tiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurrachmad, M. (2009). *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon dan Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*. Jakarta: Visi Media.
- Panggabean, M.S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.2. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Pardamean, M. (2012). *Sukses Membuka Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit*. Depok: Penebar Swadaya.
- Setyamidjaja, D. (2006). *Kelapa Sawit Teknik Budidaya, Panen dan Pengolahan*. Cet.1. Yogyakarta: Kanisius.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Muhammad Sapruwan

Analisis Sistem
Penggajian Karyawan
Panen di Perkebunan
Kelapa Sawit
