

DAMPAK PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA BURUH PANEN KELAPA SAWIT DI DESA SIGENTI SELATAN

* Ahmad Rimal Romadhon¹, Mochamad Mochklas², Samsul Hadi³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Kota Surabaya,

* rimalromadhon@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 10 Desember 2023
Revisi : 15 Desember 2023
Diterima : 20 Desember 2023
Available online: 23 Desember 2023

Keywords: Compensation,
Workload, Performance

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas
Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and workload variables on the performance of oil palm harvest laborers in South Sigenti Village. The formulation of the problem in this study is whether the compensation and workload given to oil palm harvest laborers can improve the performance of workers. The research method used in this study was a qualitative phenomenology method with data collection using interviews, observation and documentation. The results of this study indicate that: 1. Providing compensation to harvest laborers can improve the quality and quantity of laborers' performance in carrying out harvesting activities in oil palm plantations, as well as being able to meet the lives and welfare of oil palm harvest laborers. 2. Providing a proportional workload can prevent fatigue in laborers so that they are able to work without pressure though, providing a proportional workload is also able to stabilize the performance of harvest laborers. 3. The performance of harvest laborers can be stimulated by the provision of appropriate compensation and appropriate workload, compensation and workload simultaneously affect the performance of oil palm harvest laborers.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja buruh panen kelapa sawit di Desa Sigenti Selatan. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah pemberian kompensasi dan beban kerja yang diberikan kepada buruh panen perkebunan kelapa sawit dapat meningkatkan kinerja buruh. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif fenomenology dengan pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Pemberian kompensasi kepada buruh panen dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja buruh dalam melakukan aktivitas pemanenan diperkebunan kelapa sawit, serta mampu mencukupi kehidupan dan mensejahterakan hidup buruh panen kelapa sawit. 2. Pemberian beban kerja yang proporsional dapat mencegah kelelahan pada buruh sehingga buruh mampu bekerja tanpa tekanan sekalipun, pemberian beban kerja yang proporsional juga mampu menstabilkan kinerja buruh panen. 3. Kinerja buruh panen dapat dipacu dengan adanya pemberian kompensasi yang layak dan beban kerja yang sesuai, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja buruh panen kelapa sawit.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai Negara agraris pastinya sudah menjadi Negara yang memiliki tanah yang subur sehingga bisa menjadi ladang bercocok tanam bagi sektor pertanian maupun perkebunan, perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu yang menonjol dalam

sektor perkebunan itu sendiri. Perkebunan kelapa sawit menjadi penunjang dalam perekonomian dan juga membuka lapangan pekerjaan bagi mereka yang sangat membutuhkan pekerjaan tanpa membutuhkan syarat-syarat tertentu seperti yang diinginkan oleh perusahaan atau bidang pekerjaan lainnya. Terutama dalam perkebunan kelapa sawit

dimana cukup tenaga yang menjadi syarat khusus dalam pengerjaannya dari mulai pemanenan, perawatan, dan penanaman. Namun, begitu banyaknya perkebunan di Indonesia sudah pasti membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik.

(Gary Dessler 2011: 31) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana seseorang memperoleh, melatih, menilai, dan membayar karyawan. Memperhatikan hubungan antara pekerjaan, kesehatan, keamanan, dan keadilan mereka”. Pada intinya, sebagai pemimpin usaha bisnis harus memperhatikan seluruh aspek yang dimiliki oleh karyawan (tenaga kerja), potensi yang dimiliki, kesehatan fisik maupun jasmani yang sehat, agar suatu organisasi bisnis memiliki sumber daya manusia yang baik.

Walaupun pada perkebunan kelapa sawit yang dibutuhkan hanyalah tenaga dari masing-masing individu, tetapi kualitas dari Sumber daya manusia menjadi tolak ukur bagi pemilik lahan perkebunan kelapa sawit itu sendiri, sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau metode bagaimana cara mengatur hubungan dan juga peranan antar sesama tenaga kerja lainnya, yang dimiliki oleh setiap individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat tercapainya tujuan bersama. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, maka semua kegiatan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana atau tujuan perusahaan. Setiap organisasi dapat berkembang secara baik apabila didalamnya terdapat sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Sebaliknya apabila sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan atau organisasi bisnis tidak dapat memberikan kinerja yang baik dan juga berperilaku buruk maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan hancur dan tidak akan berguna. Kinerja karyawan dapat dipacu dengan diberikannya kompensasi kepada mereka. Zainal (2009:541) menyatakan bahwa “Kompensasi, yaitu berupa barang fisik atau non-fisik, yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas jasa mereka kepada perusahaan”. Adanya kompensasi ini diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, kemauan, dan ketelitian pada karyawan saat bekerja nantinya. Pemberian kompensasi juga bisa memicu kelayakitan dalam bekerja sehingga tujuan pemberian kompensasi adalah

memberikan harapan yang baik kepada pemilik perkebunan.

Namun ada satu hal yang penting dan sangat perlu diperhatikan oleh pemilik lahan adalah pemberian beban kerja yang dirasa pekerja cukup berat dan kurang memungkinkan dalam pengerjaannya. Munandar (2014:384) menyatakan bahwa “beban kerja adalah kondisi dimana pekerja dihadapkan pada tugas tertentu yang harus diselesaikan pada waktu yang telah disediakan”. Terutama pada saat panen raya berlangsung, dimana kondisi perkebunan sangat banyak menghasilkan buah, maka memungkinkan para buruh merasa beban kerja sangatlah berat.

Pada observasi dan wawancara kepada pemilik lahan perkebunan kelapa sawit didapatkan informasi bahwa pada awalnya terdapat 12 buruh panen kelapa sawit yang bekerja di dalam perkebunan namun, tersisa 6 orang saja yang masih menetap. Keluarnya sebagian buruh panen ini beralasan jika hanya bekerja di perkebunan kelapa sawit maka kehidupan mereka tidak akan menjamin lebih baik mereka menganggap pemberian upah kerja kurang memuaskan, serta beban kerja yang disebabkan oleh faktor geografi lahan perkebunan kelapa sawit di desa Sigeni Selatan, serta pengangkutan buah masih menggunakan sepeda motor rakitan membuat proses pengambilan buah memakan waktu yang sangat lama. Pemilik lahan berupaya memberikan kompensasi dan beban kerja proporsional kepada pekerja perkebunan agar nantinya kinerja buruh dalam perkebunan stabil dan meningkat.

Berdasarkan permasalahan diatas maka dari itu peneliti berkenan mengangkat judul penelitian “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Buruh Panen Kelapa Sawit di desa Sigeni Selatan (KEC. Tinombo Selatan).

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu komponen utama dalam sistem manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan atau organisasi bisnis pada umumnya, dengan pemberian kompensasi diharapkan mampu memberikan semangat kerja kepada tenaga kerja (karyawan). Berikut definisi kompensasi menurut para ahli:

Sutrisno (2009:89) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam unsur manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja”. Sedangkan Hasibuan (2017:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Diharapkan kompensasi dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya”. Sihotang (2007:220) menyatakan bahwa” Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa kepada para pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan”.

Kadarisman (2012:3) menyatakan bahwa “kompensasi yang diterima karyawan cenderung digunakan untuk menentukan standar hidup dan kedudukan sosial karyawan ditempat mereka berasal”. Menurut Sinambela (2018:220) “kompensasi adalah total keseluruhan dari semua penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada perusahaan”. Sedangkan Wirawan (2014:368) menyatakan bahwa “kompensasi adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diterima oleh tenaga kerja/karyawan sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja”.

Pada intinya kompensasi adalah segala bentuk pemberian yang diberikan pemilik perusahaan atau organisasi bisnis kepada tenaga kerja yang mereka miliki, karena tenaga kerja juga lah yang berperan penting dalam berkembangnya suatu usaha.

Hasibuan (2017:4) menyatakan bahwa indikator – indikator kompensasi terdiri dari :

1. Asuransi

Asuransi adalah suatu bentuk perjanjian atau kontrak yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak tertanggung dan pihak penanggung, yang memberikan perlindungan finansial atau penggantian atas kerugian, kerusakan, atau risiko tertentu dalam pertukaran pembayaran premi. Asuransi berperan penting dalam melindungi individu, keluarga, dan perusahaan dari risiko finansial yang tidak diinginkan.

2. Gaji

Gaji adalah bentuk kompensasi atau imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau pekerjaan yang mereka lakukan untuk suatu organisasi atau perusahaan. Gaji biasanya dinyatakan dalam jumlah uang yang dibayarkan pada interval tertentu, seperti bulanan atau perjam.

3. Bonus

Bonus adalah bentuk imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji pokok mereka sebagai pengakuan atas pencapaian tertentu, kinerja luar biasa, atau kontribusi yang signifikan terhadap tujuan perusahaan. Pemberian bonus bertujuan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan memberikan insentif tambahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk imbalan atau fasilitas tambahan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji pokok mereka. Tunjangan ini bisa berupa uang tunai atau manfaat non-moneter yang diberikan oleh perusahaan sebagai bagian dari paket kompensasi karyawan. Tujuan pemberian tunjangan dapat bervariasi, termasuk untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, memotivasi mereka, atau memberikan imbalan atas kondisi atau kebutuhan tertentu.

Beban kerja

Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa “Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang signifikan yang harus dilakukan, seperti jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang signifikan, atau banyaknya tanggung jawab yang harus dipenuhi.”. Menurut Tarwaka (2011:106) “Beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan yang mencakup pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu”. Sedangkan Kasmir (2018:40) menyatakan bahwa “Beban kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja.”

Sunyoto (2012:64) menyatakan bahwa “beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang”. Vanchapo (2020:1) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh

seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Retnowati (2015:1) beban kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pekerja bertujuan untuk mengetahui berapa jumlah waktu yang diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan suatu kinerja dalam perusahaan.

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah :

1. Kondisi pekerjaan. Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga.
2. Penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.
3. Target yang harus dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu, dan juga dalam rangka menunaikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sesuai target dan sasaran awal yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi bisnis. Berikut definisi kinerja menurut para ahli :

Menurut Kasmir (2018:182) “Kinerja didefinisikan sebagai kualitas kerja dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.”. Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.”. Hariandja (2013:55) mengemukakan bahwa “Kinerja dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja atau pegawai atau perilaku yang ditunjukkan secara nyata sesuai dengan posisinya dalam organisasi”.

Menurut Sedarmayanti (2004:174) menyatakan bahwa “Kinerja dapat didefinisikan sebagai memenuhi atau menjalankan janji, hasil pekerja, diukur dan dibandingkan dengan standar yang

sudah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2011: 67) bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (tenaga kerja) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”. proses organisasi, dan peningkatan tanggung jawab. Kinerja harus dapat

indikator kinerja atau alat ukur kinerja menurut Robbins (2006:26) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja
Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan juga terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas kerja
Merupakan jumlah uang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketetapan waktu kerja
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Tanggung jawab
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif fenomenologi, dimana permasalahan yang diambil adalah permasalahan yang sering terjadi disekitar wilayah peneliti berada. Jenis penelitian kali ini menggunakan jenis Riset fenomenologi.

Menurut Fatihuddin (2020:29) “Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang lebih banyak menggunakan data subyektif yang mencakup penelaahan dan pengungkapan berdasarkan persepsi untuk memperoleh pemahaman tentang fenomena sosial dan kemanusiaan”.

Riset fenomenologi menurut Creswell (2016:18) “Peneliti mendeskripsikan pengalaman hidup manusia tentang fenomena tertentu seperti yang dijelaskan oleh para partisipan. Deskripsi ini menghasilkan inti dari

pengalaman beberapa orang yang telah mengalami semua fenomena tersebut”.

Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi objek penelitian ini berada di perkebunan kelapa sawit milik bapak Imam Suprawondo di kec. Tinombo Selatan, Sulawesi Tengah. Dengan mempertimbangkan beberapa aspek agar terciptanya ke efisiensi waktu dan tenaga, maka peneliti memilih pada waktu panen buah kelapa sawit sedang berlangsung. Pemanenan buah kelapa sawit berlangsung dua kali dalam sebulan, tanggal dan waktu mengikuti waktu setempat pemanenan.

Sumber data

Sugiyono (2017:225) menyatakan bahwa “dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi serta wawancara mendalam dan dokumentasi”. Sumber data kualitatif adalah data yang didapatkan melalui pengamatan, wawancara, atau pengumpulan data lainnya yang bersifat deskriptif dan tidak terukur secara numerik.

Prosedur pengumpulan data

Sugiyono (2017:225) menyatakan bahwa” dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi serta wawancara mendalam dan dokumentasi”. Berikut beberapa proses dalam pengambilan data yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data:

1. Observasi

Creswell (2016:254) menyatakan bahwa” peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengamati situasi dan aktivitas dilokasi penelitian”. Observasi dilakukan dengan cara mengamati dan merekam fenomena yang ingin dipelajari dengan sengaja dan sistematis. Tujuannya adalah untuk memahami konteks dan realitas sosial dari subjek penelitian secara lebih mendalam.

Peneliti melakukan Observasi partisipan dimana Peneliti berinteraksi secara langsung dengan subjek penelitian dan terlibat dalam kegiatan yang diamati. Dalam observasi partisipan, peneliti menjadi bagian dari kelompok yang diamati dan memperoleh

pandangan yang lebih dalam tentang dinamika dan pengalaman subjek penelitian.

2. Wawancara

Wawancara yaitu Mengumpulkan informasi dari responden dengan melakukan bertanya dan menjawab. Wawancara dapat dilakukan dengan cara terstruktur atau tidak terstruktur, dan dapat dilakukan secara tatap muka atau melalui telepon. Wawancara terstruktur memiliki pertanyaan yang sudah diatur sebelumnya, sedangkan wawancara tidak terstruktur lebih fleksibel dalam pengaturan pertanyaan.

Miles dan Huberman (1994) dalam bukunya juga menekankan bahwa pengambilan wawancara kualitatif harus berfokus pada pemahaman partisipan, bukan pada kebenaran atau kesalahan jawaban. Peneliti juga harus memastikan partisipan merasa nyaman dan aman selama wawancara berlangsung

3. Dokumentasi

Dokumen: Mengumpulkan data dari berbagai dokumen seperti Surat kabar, Majalah, Buku, Jurnal, dan sebagainya. Dokumen dapat menjadi sumber data yang sangat berharga dalam penelitian kualitatif. Beberapa ahli seperti Miles dan Huberman (1994) merekomendasikan penggunaan dokumen sebagai metode pengumpulan data kualitatif.

(Sugiyono 2017:240) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Analisis data

Sugiyono (2017:131) menyatakan bahwa” aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai selesai, ketika saat wawancara, peneliti melakukan analisis terhadap jawaban dari informan”. Komponen dalam analisis data dari teori Miles and Huberman (1984) yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data *Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data adalah merangkum seluruh data yang diperoleh dari perkebunan kelapa sawit mengenai pemberian kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja buruh, memilih pokok-pokok data, dan membuang data yang tidak diperlukan, serta memfokuskan pada data

yang penting saja sehingga bisa ditarik menjadi sebuah kesimpulan.

2. Data Display (Penyajian Data)

Menurut Miles and Huberman (1984) penyajian data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif yaitu dengan teks yang bersifat naratif singkat. Penyajian data ini dilakukan supaya mempermudah peneliti untuk memahami sesuatu yang terjadi dan mendeskripsikan mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan proporsional beban kerja terhadap kinerja buruh panen kelapa sawit.

3. Conclusion Drawing/Verification (Penarikan Kesimpulan)

Penarikan kesimpulan pada penelitian kualitatif awalnya hanya bersifat sementara kemudian bisa diketahui dengan jelas dan berkembangnya kesimpulan ini apabila peneliti sudah berada dilapangan. Kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian dilapangan inilah yang bisa memberikan jawaban dari perumusan masalah yang terjadi.

Pengecekan keabsahan data

Uji keabsahan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian kualitatif, uji keabsahan ini memastikan bahwa data yang diperoleh dari berbagai metode telah akurat dan dapat diandalkan. Triangulasi merupakan suatu upaya untuk memperoleh jawaban-jawaban dari masalah yang sedang terjadi mengenai suatu fenomena.

Dalam penelitian kualitatif, Sugiyono (2017) menekankan pentingnya triangulasi dalam mengumpulkan dan menganalisis data agar hasil penelitian menjadi lebih kuat dan dapat diandalkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Obyek penelitian

Profil Perkebunan

Bidang Usaha : Perkebunan Kelapa Sawit

Pemilik Usaha : Imam Suprawondo

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

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.

Profil Informan

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. 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
 - e. sekolah dasar (SD), N2,N3 dan N4 berijazah sekolah menengah atas (SMA).

Pembahasan

Berdasarkan penelitian pada perkebunan kelapa sawit didapatkan hasil penerapan pemberian kompensasi yang dibahas sebagai berikut:

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.

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 Selandan ini tergolong sangat sulit. Sependapat dengan pernyataan Hasibuan (2018:105) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

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.

Berdasarkan data temuan penelitian, penerapan pemberian beban kerja pada perkebunan kelapa sawit akan dibahas sebagai berikut:

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".

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-faktor 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".

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 Mandor lapangan bahwa pemilik lahan memberikan keleluasaan dan fleksibilitas dalam bekerja, jika lelah maka boleh istirahat dan bila lelah telah hilang maka boleh dilanjut lagi.

Dampak Pemberian Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kinerja buruh panen Kelapa Sawit di desa Sigi Selandan

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 KKK.

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..

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan yang bisa di dapatkan sebagai berikut :

Pemberian kompensasi kepada buruh panen dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja buruh dalam melakukan aktivitas pemanenan diperkebunan kelapa sawit, serta mampu mencukupi kehidupan dan mensejahterakan hidup buruh panen kelapa sawit.

Pemberian beban kerja yang proporsional dapat mencegah kelelahan pada buruh sehingga buruh mampu bekerja tanpa tekanan sekalipun, pemberian beban kerja yang proporsional juga mampu menstabilkan kinerja buruh panen.

Kinerja buruh panen dapat dipacu dengan adanya pemberian kompensasi yang layak dan beban kerja yang sesuai, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja buruh panen kelapa sawit.

Saran

Bagi Pemilik Perkebunan Kelapa Sawit, Mandor lapangan dan Buruh panen diantaranya, Pemilik perkebunan kelapa sawit diharapkan mampu meningkatkan taraf ekonomi daerah dan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada disekitar wilayah perkebunan berada, dengan

melakukan pembinaan yang baik dalam bekerja, diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul.

Mandor lapangan diharapkan bisa untuk merangkul seluruh buruh panen dan mampu menegur buruh panen yang bisa saja melenceng dari pekerjaan

Buruh panen diharapkan mampu untuk menjalankan perintah yang diberikan oleh pemilik lahan dan dapat dikerjakan dengan sebaik mungkin

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan penelitian ini dengan menambah variable lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja buruh. Diharapkan peneliti selanjutnya dilakukan di skala pabrik produksi minyak kelapa sawit agar lebih bisa digeneralisasi dan menjadi acuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Creswell, J. (2016). *RESEARCH DESIGN (pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: Salemba Empa.
- Fatihuddin, D. (2020). *Metodologi Penelitian Edisi Revisi untuk ilmu ekonomi, manajemen dan akuntansi*, Sidoarjo, Zifatama Publisher.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, & Mar'ih, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusi*.

- Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI PRESS
- Tika, P. (2008). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tarwaka, (2011). *Beban Kerja (Worldcloud)*. Solo: Harapan Press.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Retnowati, L. H. (2015). *Analisis beban kerja sumber daya manusia*. Jakarta: PPM Manajemen
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunoyo, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Pranmedia Group.
- Soleman, A. (2011). *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)*. ARIKA, 5(2), 8398.
- Sinambela, L. P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Cetakan Kesembilan, Yogyakarta: Penerbit YKPN.
- Sihotang. A. (2007). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sedarmayanti. (2004), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Vanchapo, A.R. (2020). *Beban kerja dan stress kerja*. Pasuruan: CV.Penerbit Qiara Media
- Zainal, Veithzal Rivai, Dkk. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.