

PERHITUNGAN PREMI PADA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT RIMBO DUA KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI

***THE PREMIUM CALCULATION OF PALM OIL PLANTATION AT PT.
 PERKEBUNAN NUSANTARA IV, RIMBO DUA, TEBO REGENCY,
 JAMBI PROVINCE***

Lili Suryani^{1*}, Evo Afrianto² and Pitriani³

¹Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Muara Bungo, Jl. Pendidikan, RT. 10 RW. 02 No 10 Kelurahan Sungai Binjai. Kecamatan Bathin III. Kabupaten Bungo, Jambi 37228, Indonesia

Lilisuryanumb@gmail.com, evo_juventini@yahoo.com, pitrianianto@yahoo.com

ABSTRAK

Perkebunan kelapa sawit merupakan sektor strategis yang berkontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia, terutama dalam penyediaan lapangan kerja dan peningkatan devisa negara. PT Perkebunan Nusantara IV Unit Rimbo Dua sebagai salah satu unit usaha pengolahan kelapa sawit, menerapkan sistem premi sebagai bentuk insentif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Namun, pelaksanaan sistem premi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, seperti perbedaan persepsi antara manajemen dan pekerja, ketidaksesuaian pencatatan data realisasi olah, serta belum optimalnya evaluasi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan metode perhitungan premi olah yang digunakan di PKS Unit Rimbo Dua, meliputi perhitungan Basis Borong (BB) dan Tarif Premi Olah. Basis Borong dihitung berdasarkan kapasitas terpasang 30 ton/jam, efisiensi pabrik 85%, koefisien premi 0,9, serta waktu dinas per shift, menghasilkan BB sebesar 161 ton (shift siang) dan 138 ton (shift malam). Tarif premi ditentukan berdasarkan persentase capaian terhadap kapasitas pabrik, dengan tarif tertinggi Rp470/ton untuk capaian $\geq 90\%$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem premi yang diterapkan mampu memberikan insentif berbasis kinerja, namun perlu peningkatan transparansi pencatatan dan kesesuaian data untuk menghindari konflik dan meningkatkan keadilan bagi karyawan.

Kata kunci: premi olah, basis borong, tarif premi, kelapa sawit, PTPN IV Rimbo Dua.

ABSTRACT

The oil palm plantation sector is a strategic industry that significantly contributes to Indonesia's economy, particularly through employment creation and increased foreign exchange earnings. PT Perkebunan Nusantara IV Unit Rimbo Dua, as one of the palm oil processing units, implements a premium incentive system to enhance employee motivation and productivity. However, the implementation of this system still faces several challenges, including differences in perception between management and workers, inconsistencies in processing data records, and suboptimal performance evaluation. This study aims to explain the method of calculating processing premiums applied at the Rimbo Dua Palm Oil Mill (PKS), which includes the calculation of Basis Borong (BB) and Premium Rates. Basis Borong is calculated based on the installed capacity of 30 tons/hour, processing efficiency of 85%, a premium coefficient of 0.9, and working hours per shift, resulting in BB values of 161 tons for the day shift and 138 tons for the night shift. Premium rates are determined by the percentage of achievement against the mill's installed capacity, with the highest rate of Rp470/ton applied to achievement levels of $\geq 90\%$. The results indicate that the premium system provides performance-based incentives; however, improvements are needed in data

transparency and accuracy to ensure fairness and reduce potential conflicts between employees and management.

Keywords: processing premium, basis borong, premium rate, oil palm, PTPN IV Rimbo Dua.

PENDAHULUAN

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu sektor strategis dalam perekonomian Indonesia karena memberikan kontribusi besar terhadap penerimaan devisa negara, penyediaan lapangan kerja, serta pengembangan wilayah pedesaan. Indonesia bahkan dikenal sebagai salah satu produsen dan eksportir minyak kelapa sawit (*Crude Palm Oil* atau CPO) terbesar di dunia dengan kontribusi sekitar 57% dari total produksi dunia (Kementerian Pertanian, 2020; FAO, 2022). Selain itu, kelapa sawit adalah tanaman penghasil minyak nabati paling efisien di dunia karena mampu menghasilkan minyak 5–10 kali lebih banyak per hektar dibandingkan tanaman minyak nabati lainnya seperti kedelai atau bunga matahari (Corley dan Tinker, 2016).

Efisiensi inilah yang menjadikan kelapa sawit sebagai komoditas utama dalam perdagangan minyak nabati global dan menjadikannya pilar penting bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia, khususnya di wilayah pedesaan. Menurut Direktorat Jenderal Perkebunan (2023), luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai lebih dari 15 juta hektar dengan produksi *Crude Palm Oil* (CPO) sekitar 46 juta ton per tahun. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi subsektor perkebunan kelapa sawit terhadap perekonomian nasional.

PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Rimbo Dua yang berlokasi di Kabupaten Tebo, Provinsi Jambi, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan antara lain: kebun kelapa sawit, kebun teh, kebun kakao dan kebun kopi. PTPN IV termasuk salah satu perusahaan milik Negara yang tergolong dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dibentuk Persero, dimana permodalan dan pengelolaannya dilakukan oleh Negara melalui kebijakan

pemerintah. Tanaman kelapa sawit dikembangkan pada perkebunan inti (PTPN IV Rimbo Dua dan Rimbo Satu) yang merupakan bahan baku PKS Rimbo Dua adalah kelapa sawit Varietas Tenera, karena dari segi ekonomisnya Varietas Tinera menghasilkan minyak yang tinggi, sehingga mendapatkan keuntungan pihak Pabrik.

PKS Unit Usaha Rimbo Dua merupakan salah satu pabrik kelapa sawit yang melakukan pengolahan buah kelapa sawit sampai menghasilkan *Crude Palm Oil* (CPO) dan Kernel. Pada dasarnya pengolahan kelapa sawit merupakan suatu rangkaian proses yang berkesinambungan, dimana proses pada masing-masing tahap akan mempengaruhi proses pada tahap berikutnya. Kualitas hasil minyak CPO dan kernel yang diperoleh sangat dipengaruhi oleh kondisi buah (TBS) yang diolah pabrik, sedangkan proses pengolahan dalam pabrik hanya berfungsi menekan kehilangan dalam pengolahannya (Pusat Penelitian Kelapa Sawit, 2005).

Keberhasilan pengelolaan perkebunan kelapa sawit tidak hanya bergantung pada faktor teknis budidaya dan produksi, tetapi juga pada penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien dalam mendukung keberlanjutan produksi dan daya saing industri. Dalam kegiatan produksi di sektor perkebunan, tenaga kerja menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan, karena sebagian besar aktivitas, terutama pada tahap pemanenan dan perawatan tanaman, masih bergantung pada keterampilan dan produktivitas pekerja lapangan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting bagi organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dikelola secara baik

dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis Perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Organisasi sebagai kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dan terstruktur, serta memiliki batasan yang jelas untuk memperlakukan karyawan secara adil dan memberikan kepuasan dalam pekerjaan.

Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan ini menerapkan sistem premi bagi karyawan, terutama pada bagian produksi seperti panen, pengangkutan, dan pemeliharaan tanaman (PTPN IV, 2023). Perusahaan perkebunan mengadakan sistem premi pada karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan (Ghani, 2003). Melalui sistem ini, pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sementara perusahaan dapat memperoleh hasil kerja yang lebih tinggi tanpa harus menaikkan gaji pokok secara signifikan.

Premi merupakan bentuk insentif atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang melebihi standar atau target produksi yang telah ditetapkan. Sistem ini diharapkan mampu mendorong motivasi, kedisiplinan, dan semangat kerja karyawan dalam mencapai target produksi perusahaan (Hasibuan, 2017). Namun, dalam praktiknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi, seperti: ketidaksesuaian antara data realisasi kerja dengan pencatatan administrasi (kurang transparan), perbedaan persepsi antara pihak manajemen dan pekerja mengenai dasar perhitungan premi, serta belum optimalnya sistem evaluasi kinerja individu (Simanjuntak, 2019).

Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja di kalangan karyawan, yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan maupun efisiensi operasional perusahaan bahkan berpotensi menimbulkan konflik internal antara pekerja dan pihak manajemen. (Siagian, 2018). Apabila hal ini tidak segera diatasi, maka dapat berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mengenai perhitungan premi pada perkebunan kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Rimbo Dua guna memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai sistem yang diterapkan, menganalisis tingkat keadilannya, serta memberikan rekomendasi untuk penyempurnaan sistem insentif yang lebih efektif dan berkeadilan.

METODE PENELITIAN

Perhitungan premi ini menjelaskan langkah-langkah dari awal hingga akhir dalam menentukan besarnya premi yang diterima karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Rimbo Dua pada suatu shift. 1. Menentukan total TBS yang diolah Pertama dihitung jumlah Tandan Buah Segar (TBS) yang diproses. Karena dalam satu shift ada 100 lori, dan setiap lori berkapasitas 3.500 kg, maka total yang diolah = $100 \times 3.500 = 350.000$ kg atau 350 ton. 2. Membandingkan dengan kapasitas maksimal. Kapasitas maksimal per jam ditetapkan 30 ton. Jadi, capaian aktual 29,17 ton/jam dibandingkan dengan 30 ton/jam menghasilkan rasio 0,9723 atau 97,23%. 3. Menentukan kategori tarif premi, Ada tiga kategori tarif premi: 1. $\geq 90\%$ → tarif 470; 2) 80–89% → tarif 400 dan 3) $< 80\%$ → tarif 330 karena capaian $97,23\% \geq 90\%$, maka digunakan tarif 470. 4. Menghitung premi kotor dengan mengalikan tarif premi dengan koefisien tertentu. Dalam hal ini: $470 \times 0,9 = 423$. 5. Menghitung premi bersih. Premi kotor dikurangi dengan basis borong (biaya

dasar) sesuai shift. Shift siang: $423 - 161 = 262$ dan Shift malam: $423 - 138 = 285$. 6. Pembagian premi per bagian. Premi bersih kemudian dibagi sesuai persentase jatah tiap bagian:a. a. Pengolahan (100%) yaitu mendapat penuh dari premi bersih: Siang: 262 dan Malam: 285. b. Teknisi (80%) yaitu $0,8 \times$ premi bersih: Siang: 209,6 dan Malam: 228 dan c. krani (60%) yaitu $0,6 \times$ premi bersih: Siang: 157,2 dan Malam: 171.

Perhitungan Premi Olah Perorangan

$$\text{Premi Olah Per Orang} = \frac{\text{Nilai Premi Olah (Rp)} \times \text{Per Shift} \times \text{total Point Norma Per Shift}}{\text{Jumlah Point Realisasi Tenaga Hadir}} \times \text{Pont Index}$$

1. Olah = Jumlah TBS yang diolah per shift per hari
2. Borong (BB) = Koefisien Premi Olah x Kap. Terpasang x Eff. Pabrik x Jam Dinas.

Basis Borong di setiap shift berbeda, yaitu: Shift Siang: Basis Borong sebesar 161 dan Shift Malam: Basis Borong sebesar 138.

Keterangan :

BB = Basis Borong

TP = Tarif Premi

TBS = Tandan Buah Segar

Kap. Terpasang = kapasitas terpasang

Eff. Pabrik = Efisiensi Pabrik

Pembagian premi juga berbeda-beda tergantung pada bagian atau posisi kerja karyawan. Tidak semua bagian mendapatkan premi sebesar 100%. Berikut rinciannya: Bagian Pengolahan (Shift 1 & 2) sebesar 100%. Bagian Teknisi sebesar 80% dan Bagian Krani sebesar 60%.

3.Tarif Premi Olah =

$$\frac{\text{Relasi TBS diolah}}{\text{Kapasitas Pabrik Jam Olah}} \times 100 \%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Basis Borong (BB) adalah standar dasar atau target kerja yang digunakan sebagai acuan dalam perhitungan premi olah bagi karyawan pabrik kelapa sawit. BB menunjukkan jumlah olahan Tandan Buah Segar (TBS) yang seharusnya dicapai oleh pabrik dalam kondisi normal berdasarkan kapasitas terpasang, efisiensi kerja, dan jam dinas. Dengan kata lain, BB adalah volume olah minimal yang harus dicapai agar karyawan berhak atas premi tambahan. Jika realisasi olah melebihi nilai BB, maka karyawan akan menerima premi tambahan sesuai selisihnya. Berikut disajikan Basis Borong pada Tabel 1.

Tabel 1. Basis Borong

Kapasitas Terpasang	Efisiensi (%)	Kapasitas Olah T/J	Koefisien Premi	Ton/Jam Olah	Basis Borong	
					Siang	Malam
60	85	51,00	0,7	36	252	216
45	85	38,25	0,8	31	217	186
30	85	25,50	0,9	23	161	138
20	85	17,00	0,9	15	105	90

Kapasitas Terpasang yang digunakan di PKS Unit Usaha Rimbo Dua milik PT. Perkebunan Nusantara IV adalah 30 Ton per jam, dengan target waktu kerja selama 8 jam per shift. Agar karyawan dapat menerima premi, maka capaian pengolahan harus mencapai efisiensi minimal 85% dari kapasitas per jam. Dengan Kapasitas Terpasang maksimal 30 Ton/jam, maka batas minimum capaian premi atau Kapasitas Olah T/J (ton/jam) adalah: $85\% \times 30 \text{ Ton} = 25,50 \text{ Ton/jam}$. Dalam penerapannya, untuk PKS dengan kapasitas 30 Ton/jam digunakan koefisien Premi Olah sebesar 0,9. Koefisien ini dipilih karena jika menggunakan koefisien yang terlalu kecil, maka nilai premi yang dihasilkan juga akan kecil, sehingga berdampak pada penurunan insentif bagi karyawan.

Semakin kecil nilai Basis Borong, maka semakin besar nilai premi yang diterima karyawan, karena pengurang premi menjadi lebih kecil. Selain itu, pembagian premi juga berbeda-beda tergantung pada bagian atau posisi kerja

karyawan. Misalnya, pada Shift 1, karyawan berhasil mengolah sebanyak 100 lori, dengan kapasitas per lori sebesar 3.500 kg (atau 3,5 Ton). Contoh perhitungannya sebagai berikut:

1. Total TBS yang Diolah: $100 \text{ lori} \times 3.500 \text{ kg} = 350.000 \text{ kg} = 350 \text{ Ton}$
 2. Jam Olah: 12 jam
 3. Rata-rata Kapasitas Olah per Jam: $350 \text{ Ton} \div 12 \text{ jam} = 29,17$
 4. Persentase Capaian terhadap Kapasitas Maksimal: $29,17 \div 30 = 0,9723$
 5. Konversi ke Persentase: $0,9723 \times 100 = 97,23$
 6. Kategori Tarif Premi Berdasarkan Persentase Capaian:
 - a Jika $\geq 90\%$, maka Tarif Premi = 470
 - b Jika $80\% - 89\%$, maka Tarif Premi = 400
 - c Jika $< 80\%$, maka Tarif Premi = 330
 Karena capaian adalah 97,23%, maka Tarif Premi yang digunakan adalah 470.
 7. Hitung Premi Kotor: $470 \times \text{Koefisien } 0,9 = 423$
 8. Hitung Premi Bersih (setelah dikurangkan Basis Borong):
 - a. Untuk Shift Siang: $423 - 161 = 262$
 - b. Untuk Shift Malam: $423 - 138 = 285$
 9. Premi Final per Bagian (sesuai pembagian persen):
 - ✓ Bagian Pengolahan (100% dari premi bersih):
Shift Siang = 262, Shift Malam = 285
 - ✓ Bagian Teknisi (80% dari premi bersih):
Shift Siang = 209,6, Shift Malam = 228
 - ✓ Bagian Krani (60% dari premi bersih):
Shift Siang = 157,2, Shift Malam = 171
- Secara kuantitas, selain perhitungan premi menggunakan Basis Borong (BB) pada PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Unit Usaha Rimbo Dua, perhitungan premi juga menggunakan Tarif Premi Olah. Tarif Premi Olah adalah nilai per ton TBS yang diolah (RP / ton TBS), yang nilainya ditentukan oleh besarnya persen capaian terhadap kapasitas terpasang

pabrik. Tarif Premi dapat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Tarif Premi

No	Kapasita Pabrik Ton/Jam	% Capaian Terhadap Kapasitas	Tarif Premi (Rp/Ton)
1	60 Ton (PKS PT, PKS BUN)	270%	305
		60 - 69 %	235
2	45 Ton (PKS ophir)	< 60 %	165
		80 %	390
3	30 Ton (PKS TL, Rimdu,PAG, PGB)	70-79%	320
		< 70 %	250
4	20 Ton (PKS solsel)	90 %	470
		80 - 89 %	400
		< 80 %	330
4	20 Ton (PKS solsel)	90 %	470
		80 - 89 %	400
		< 80 %	330

Tabel 2 dapat dilihat bahwa tarif premi berkisar dari Rp. 165 / ton sampai Rp. 470 / ton dengan persentase capaian terhadap kapasitas mulai kurang dari 60% - 270%. Untuk kapasitas Pabrik 20 ton / jam sampai 60 ton / jam. Dapat dilihat dari kapasitas Pabrik khusus untuk PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Unit Usaha Rimbo Dua menggunakan kapasitas Pabrik sebesar 30 ton/jam. Jika pabrik beroperasi $\geq 90\%$ dari kapasitas terpasang, maka tarif premi sebesar Rp. 470 per ton begitu juga jika capaian antara 80–89%, maka tarif premi sebesar Rp. 400 per ton. Artinya semakin tinggi persentase capaian olah terhadap kapasitas pabrik, semakin besar premi yang diterima. Setiap kapasitas pabrik memiliki tarif premi yang berbeda-beda.

Tarif premi meningkat jika pabrik bekerja mendekati atau melebihi kapasitas idealnya. Tujuannya memberi insentif agar karyawan menjaga kinerja optimal dan efisiensi pabrik. Tarif premi olah (Rp/Ton) yang diberikan kepada karyawan berdasarkan dua faktor utama yaitu: Kapasitas pabrik (Ton per Jam) yang menunjukkan ukuran pabrik atau kemampuan olahnya dan persentase capaian terhadap kapasitas yang menunjukkan tingkat pencapaian kinerja aktual dibandingkan dengan kapasitas pabrik yang dirancang.

KESIMPULAN

Perhitungan Premi di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Unit Usaha Rimbo Dua menggunakan perhitungan premi secara kuantitas basis borong dan tarif premi.

PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Unit Usaha Rimbo Dua menggunakan kapasitas Pabrik sebesar 30 ton/jam dengan premi sebesar Rp. 470 per ton.

Ekonomi. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LP-FEUI)

DAFTAR PUSTAKA

- Corley, R. H. V., & Tinker, P. B. (2016). *The Oil Palm* (5th ed.). Oxford: Wiley Blackwell
- Direktorat Jenderal Perkebunan. (2023). *Statistik Perkebunan Indonesia: Komoditas Kelapa Sawit 2022–2023*. Kementerian Pertanian Republik Indonesia.
- FAO (Food and Agriculture Organization). (2022). *FAOSTAT: Palm Oil Production by Country*. Rome: United Nations.
- Ghani, A. (2003). *Manajemen Perkebunan Kelapa Sawit*. Medan: Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Pertanian. (2020). *Statistik Perkebunan Indonesia: Komoditas Kelapa Sawit 2019–2020*. Direktorat Jenderal Perkebunan, Jakarta.
- PT. Perkebunan Nusantara IV. (2023). *Laporan Produksi dan Kinerja Tenaga Kerja Unit Rimbo Dua Tahun 2023*. Dokumen Internal Perusahaan.
- Pusat Penelitian Kelapa Sawit. (2005). *Pedoman Teknis Budidaya Kelapa Sawit*. Medan: Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2019). *Produktivitas Tenaga Kerja dan Pembangunan*