

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kinerja Mandor Panen, Kecamatan Kumai, Kalimantan Tengah

Tina Mauliyah, Agatha Ayiek Sih Sayekti, Arum Ambarsari^{*)}

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta
Jl. Nangka II, Maguwoharjo (Ringroad Utara), Yogyakarta 55281, Indonesia

^{*)} Correspondence email: arum.instiper@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the form of reward and punishment given to the harvest foreman at PT. Bumi Langgeng Perdanatrada. This research was conducted at PT. Bumi Langgeng Perdanatrada, West Kotawaringin Regency, Central Kalimantan in March 2024. The method used in this study is a qualitative method. The sample in this study were the harvest foreman and harvest employees in the company, with a total of 6 harvest foremen and 6 harvest employees taken based on purposive sampling techniques. Data collection techniques used in this study were interviews, questionnaires, observation, and documentation. The data analysis technique used was descriptive. The results of this study indicate that the form of reward at PT. Bumi Langgeng Perdanatrada is a bonus in the form of a harvest premium. While the form of punishment at PT. Bumi Langgeng Perdanatrada is the Peotang supervision premium system.

Keywords: Reward; Punishment; Produktivity; Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk *reward* dan *punishment* yang diberikan kepada mandor panen di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada. Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada, Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah pada bulan Maret 2024. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah mandor panen dan karyawan panen di perusahaan tersebut, dengan jumlah sampel sebanyak 6 mandor panen dan 6 karyawan panen yang diambil berdasarkan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk reward di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada adalah bonus berupa premi panen. Sedangkan bentuk punishment di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada adalah sistem premi pengawasan Peotang.

Kata Kunci: Reward; Punishment; Produktivitas; Kinerja

PENDAHULUAN

Mandor panen adalah pengelola satu ancak panen pada kegiatan panen seperti menentukan hancak pemanen di pagi hari, melakukan pengawasan kepada pemanen, memeriksa bahwa seluruh buah masak dipanen dan tidak ada tertinggal, memastikan semua brondolan dikutip, memastikan tidak ada buah mentah dipanen, dan menghitung kerapatan buah di areal yang akan di panen (Alimah, F. C., Sayekti, W. D., & Soelaiman, 2016). Mandor membantu pekerjaan asiisten kebun dalam pengawasan pekerjaan. Target perusahaan akan tercapai dengan adanya kerjasama yang baik antara mandor, asisten kebun dan karyawan.

Menurut Mahfud (2019), produktivitas kerja adalah kemampuan yang menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif dari pada ukuran biasa yang telah umum dan produktivitas kerja juga menunjukkan hubungan antara masukan dan keluaran yang dihasilkan oleh perusahaan serta durasi jam kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut Ramadhani (2012), produktivitas adalah hasil kerja karyawan yang berproses untuk mewujudkan suatu barang atau jasa. Ardana dalam Rahayu dkk. (2022) , mengutarakan bahwa produktivitas di pengaruhi oleh faktor pendidikan, keterampilan, disiplin sikap, mental dan etika kerja. Karyawan dengan produktivitas yang baik akan meningkat profil perusahaan, serta target produksi yang ditetapkan perusahaan akan tercapai.

Asisten kebun memiliki metode untuk memberikan motivasi kepada mandor, khususnya pada penelitian ini mandor pemanen dengan pemberian *reward* dan *punishment*. *Reward* adalah bagian penting dalam memotivasi karyawan untuk mengekspresikan ide inovasi terbaiknya guna meningkatkan fungsi bisnis dan produktivitas perusahaan (Wirawan & Afani, 2018). Menurut Handoko (2003) , *reward* adalah bentuk pengakuan atas pencapaian etos kerja profesional yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga dibutuhkan bimbingan berkelanjutan, yaitu seperti perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan karyawan sehingga bisa menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

Noviyani & Guspul (2019) menyatakan *reward* adalah pengakuan atas upaya karyawan profesional dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya juga perlu diberikan bimbingan yang seimbangan, sebagai pujian kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan bagus dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan, *reward* merupakan upaya untuk meningkatkan rasa inklusi dalam lingkungan kerja, yang menyangkut aspek kompensasi dan hubungan antar karyawan. Dengan makna lain *reward* adalah segala bentuk penghargaan membuat karyawan bahagia (Nurul, 2019). Pengertian *punishment* menurut Suparmi & Vicy (2019) adalah sanksi berupa tindakan yang menegur pelanggaran yang dilakukan untuk memperbaiki dan mempertahankan peraturan yang ada. *Punishment* dilakukan untuk menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.

PT Bumi Langgeng Perdanatrada adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang memiliki sistem *reward* dan *punishment* di perusahaannya. Adapun sistem *reward* di

perusahaan ini adalah gaji dan premi, sedangkan sistem *punishment* adalah Sistem Premi Supervisi (SPS). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tugas mandor serta bentuk *reward* dan *punishment* di PT Bumi Langgeng Perdanatrada

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dengan metode survei. Pengambilan sampel karyawan panen dilakukan secara *simple random sampling* yaitu salah satu metode penarikan sampel probabilitas dilakukan dengan cara acak sederhana dan setiap responden memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden, sedangkan mandor panen menggunakan metode sensus. Sampel karyawan panen akan diambil 10 % dari jumlah populasi, sebanyak 6 karyawan panen dan 6 mandor panen dalam satu afdeling.

Data yang telah dikumpulkan kemudian ditabulasikan secara sederhana, kemudian dianalisis secara deskriptif dengan penyajian Analisa kualitatif yaitu penganalisaan data dengan cara menggambarkan seluruh peristiwa objek penelitiannya dan menguraikan sesuai dengan data fakta dilapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tugas- Tugas Mandor Panen Di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada

Sebagai seorang mandor panen harus menyiapkan beberapa hal tugas yang harus di kerjakan setiap harinya, berikut ini beberapa pekerjaan yang harus dikerjakan seorang mandor panen.

1. Merencanakan dan menyiapkan kegiatan panen, jadi mandor panen harus menyiapkan jumlah tenaga kerja pemanen beserta ancah yang harus dikerjakan oleh si pemanen pada hari tersebut, dan dituangkan dalam Buku Kerja Mandor (BKM).
2. Tugas seorang mandor panen adalah menentukan jumlah produksi target yang harus di capai, biasa dipakai untuk menentukan target dan realisasi harian. Ukuran produktivitas mandor panen adalah Tanaman Menghasilkan 4 – 6, basis 450 – 550 kg dan TM 9-20 dengan basis 750 – 1.100 kg.
3. Menentukan jadwal sensus panen, berkaitan dengan parameter jumlah janjang / tandan pada setiap blok, apakah sesuai dengan hasil panen yang di dapat, agar kita tahu rencana kedepanya dalam hal rotasi panen.
4. Mengatur pekerja agar melakukan pekerjaan panen dengan benar.
5. Melakukan administrasi kebun seperti pengupahan, lembur, premi, dan administrasi lainnya sesuai ketentuan perusahaan.
6. Memastikan anggotanya menggunakan peralatan dan perlengkapan panen sesuai standar yaitu Alat Pelindung Diri (APD).

B. Analisis Bentuk *Reward* dan *Punishment* Di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada

1. *Reward*

a. Gaji

Tabel 1. Jumlah Gaji Mandor Panen

Jumlah Gaji Mandor (Rp./bln)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
5.011.000 – 5.172.000	5	83,33
5.173.000 – 5.334.000	0	-
5.335.000 – 5.496.000	1	16,67
Total	6	100,00

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1, jumlah gaji mandor panen di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada gaji tertinggi yaitu Rp. 5.335.000 - Rp.5.496.000 berjumlah 1 orang atau 16,67%, sedangkan gaji terendah yaitu Rp. 5.011,000- Rp.5.172.000 berjumlah 5 orang atau 83,33%.

Tabel 2. Jumlah Gaji Karyawan Panen

Jumlah Gaji Karyawan (Rp./bln)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
4.500,000- 4.845.000	1	16,67
4.846.000-5.191.000	3	50,00
5.192.000-5.535.000	2	33,33
Total	6	100,00

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2, gaji karyawan panen di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada gaji tertinggi yaitu Rp. 5.192.000 - Rp.5.535.000 sebanyak 2 orang atau 33,33%, sedangkan gaji terendah yaitu Rp. 4.500,000 - Rp. 4.845.000 sebanyak 1 orang atau 16,67%.

b. Bonus

Tabel 3. Jumlah Premi Mandor Panen

Jumlah Premi Mandor (Rp./bln)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.686.593-1.848.593	5	83,33
1.849.593-.2011.593	0	-
2.012.593-2.175.000	1	16,67
Total	6	100,00

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3, semua mandor panen mendapatkan premi. untuk premi tertinggi yaitu Rp.2.012.593 - Rp.2.175.000, berjumlah 1 orang atau 16,67%, sedangkan premi terkecil yaitu Rp. 1.686.593 – Rp.1.848.593 berjumlah 5 orang atau 83,33%.

Tabel 4. Jumlah Premi Karyawan Panen

Jumlah Premi Karyawan (Rp./bln.)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.685.779 -1.848.186	4	66,67
1.849.186 -2.011.593	0	-
2.012.593 -2.175.000	2	33,33
Total	6	100,00

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4, semua mandor panen mendapatkan premi, dengan premi tertinggi yaitu Rp.2.012.593 - Rp.2.175.000, berjumlah 2 orang atau 33,33%, sedangkan premi terkecil yaitu Rp. 1.686.779 - Rp.1.848.186 berjumlah 4 orang atau 66,67%.

2. *Punishment*

a. Potongan Sistem Premi Supervisi (SPS)

Tabel 5. Jumlah Potongan Denda Mandor Panen

Jumlah Potongan Denda (Rp/ bln)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
50.000-83.000	3	50,00
84.000-117.000	1	16,67
118.000-151.000	2	33,33
Total	6	100,00

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5, jumlah potongan premi tertinggi yaitu sebesar Rp. 118.000 - Rp. 151.000 yang berjumlah 2 orang atau 33,33%, sedangkan potongan premi terendah yaitu sebesar Rp.50.000 - Rp. 83.000 yang berjumlah 3 orang atau 50,00%.

Tabel 6. Jumlah Potongan Denda Karyawan Panen

Jumlah Potongan Denda (Rp/ bln)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
50.000-116.000	3	50,00
117.000-183.000	1	16,67
184.000-250.000	2	33,33
Total	6	100,00

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 jumlah potongan premi tertinggi yaitu sebesar Rp. 184.000- Rp. 250.000 yang berjumlah 1 orang, atau 33,33%, sedangkan potongan premi terendah yaitu sebesar Rp.50.000- Rp. 116.000 yang berjumlah 3 orang atau 50,00%.

C. Analisis Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Mandor Di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Mandor

Berdasarkan tabel premi kinerja mandor sudah sangat baik, semua mandor mendapatkan premi, yang artinya mandor panen dapat mencapai target atau basis,

dan dapat melebihi basis yang telah ditentukan oleh perusahaan. Maka dapat dapat disimpulkan bahwa dengan adanya premi yang telah diberikan PT. Bumi Langgeng Perdanatrada dapat memotivasi kinerja karyawan atau produktivitas panen karyawan sangat baik dan mampu mendorong motivasi karyawan dengan efektif. Dengan adanya premi panen tersebut prestasi panen atau produktivitas panen dapat meningkat baik dari kualitas maupun kuantitas.

Adapun pendapat mandor panen dan karyawan panen dengan adanya sistem *reward* sebagai berikut

Tabel 7. Pendapat Mandor Panen Dan Karyawan Panen

Pendapat Tentang Reward	Mandor Panen	Karyawan Panen
Menarik Motivasi	6	6
Sedang	-	-

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 7, mandor panen dan karyawan panen berpendapat dengan adanya sistem *reward* para karyawan panen dan mandor panen sangat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Mandor

Berdasarkan tabel 5 mandor panen masih menerima *punishment* berupa pemotongan sistem premi supervisi. Berdasarkan tabel 5, jumlah potongan premi tertinggi yaitu sebesar Rp. 118.000 - Rp. 151.000 yang berjumlah 2 orang atau 33,33%, sedangkan potongan premi terendah yaitu sebesar Rp.50.000 - Rp. 83.000 yang berjumlah 3 orang atau 50,00%.

Berdasarkan tabel mandor panen masih kurang disiplin dalam bekerja, oleh karena itu mandor panen diberikan *punishment* atau hukuman berupa pemotongan premi. Akan tetapi kesalahan yang dilakukan oleh mandor panen ini tidak membuat produktivitas menurun, hal ini dikarenakan kesalahan yang dilakukan mandor bukan karena tidak tercapainya target atau basis produksi, namun karena karyawan (mandor) tersebut ada yang absen atau mangkir bekerja dan melakukan kesalahan kecil lainnya.

Maka dapat disimpulkan karyawan masih melakukan kesalahan dalam bekerja akan tetapi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tidak membuat produktivitas kerja menurun, hal ini dikarenakan kesalahan yang dilakukan mandor bukan dikarenakan tidak tercapainya target atau basis produksi, namun karena karyawan (mandor) tersebut ada yang absen atau mangkir bekerja dan melakukan kesalahan kecil lainnya.

Adapun pendapat mandor panen dan karyawan panen dengan adanya sistem *punishment* sebagai berikut :

Tabel 8. Pendapat Mandor Panen Dan Karyawan Panen

Pendapat Tentang <i>Punishment</i>	Mandor Panen	Karyawan Panen
Cukup	6	6
Berat	-	-

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 8, pendapat mandor dan karyawan panen dengan adanya *punishment* yang dibuat perusahaan termasuk kategori cukup berat, dalam bentuk potongan atau denda yang telah ditentukan perusahaan, dengan tujuan agar karyawan dalam bekerja karyawan lebih disiplin dan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tugas mandor panen adalah mengawas pelaksanaan panen meliputi rotasi panen, kualitas panen, mencatat kehadiran pekerja, memeriksa mutu ancak dan mutu buah pemanen. Ukuran produktivitas mandor panen adalah Tanaman Menghasilkan (TM) 4 - 6 , basis 450 - 550 kg dan TM 9-20 dengan basis 750- 1.100 kg.
2. Bentuk *reward* di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada yaitu gaji dan bonus dalam bentuk premi panen, sedangkan bentuk *punishment* di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada yaitu sistem premi supervisi.
3. Pendapat mandor dan karyawan panen dengan adanya sistem *reward*, para karyawan panen dan mandor panen sangat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan pendapat mandor dan karyawan panen dengan adanya sistem *punishment* yang dilakukan perusahaan cukup dengan potongan atau denda yang sudah ditentukan perusahaan.

SARAN

Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan panen, perlu peninjauan ulang kebijakan perusahaan dalam penentuan besaran nominal potongan atau denda yang dilakukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimah, F. C., Sayekti, W. D., & Soelaiman, A. (2016). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Mandor Panen dan Motivasi Kerja Pemanen Dengan Kinerja Pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit (UKKS) Rejosari Natar, Lampung Selatan. Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis, 4(3), 294–300.*
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen sumber Daya Manusia Bandung: Salemba Empat.*
- Mahfud, Y. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Employee Percformance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology, 2(1), 107–119.* <https://doi.org/10.32500/jematech.v2i1.579>
- Noviyani, T. D., & Guspul, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Tambi Up Bedakah Di Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE), 1(1), 1–9.*
- Nurul, A. (2019). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar PROGRAM STUDI MAN.*
- Rahayu, A., Nurmilasari, N., & Suhartina, S. (2022). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi), 5(1), 33–40.* <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.154>
- Ramadhani, G. A. (2012). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Psyche, 1(1), 50–60.*
- Suparmi, & Vicy, S. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang, 8(1), 51–61.*
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration, 2(2), 242–257.* <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>