

OPTIMALISASI MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KERJA PADA BURUH DI PT. DUTA NUSA LESTARI KABUPATEN KAPUAS HULU

OPTIMIZATION MOTIVATION AND DISCIPLINE OF LABOR IN PT. DUTA NUSA LESTARI KAPUAS HULU DISTRICT

¹Daniel¹, Maswadi², Josua Parulian Hutajulu³

^{1,2,3}Fakultas Pertanian Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRACT

Palm oil companies are increasing in number from year to year. If the company does not have good employee performance, it will be difficult to compete with other companies. The achievement of a company's goals cannot be separated from the importance of employee performance, including workers. Workers at PT. Duta Nusa Lestari, Kapuas Hulu Regency, do not yet have effective performance, this is influenced by low motivation and work discipline in workers. The purpose of this study is to analyze aspects of motivation and work discipline to improve worker performance at PT. Duta Nusa Lestari, Kapuas Hulu Regency. This study uses a descriptive quantitative method and data analysis with AHP (Analytical Hierarchy Process) Expert Choice 11 software. This study used 43 samples taken by purposive sampling. The results of this study state that the optimal main priority for improving worker performance from the motivation criteria is physiological needs with a weight of 0.564 and the main priority from the discipline criteria is to do work according to SOP with a weight of 0.345. The alternative to prioritized motivation is a salary that meets needs with a weight of 0.202 and the alternative to prioritized discipline is responsibility for the task being carried out with a weight of 0.243.

Key-words: AHP, discipline, labor, motivation

INTISARI

Perusahaan kelapa sawit dari tahun ke tahun semakin meningkat jumlahnya. Jika perusahaan tidak memiliki kinerja karyawan yang baik maka akan sulit bersaing dengan perusahaan lainnya. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak terlepas dari pentingnya kinerja karyawan termasuk buruh. Buruh di PT. Duta Nusa Lestari Kabupaten Kapuas Hulu belum memiliki kinerja yang efektif hal tersebut dipengaruhi oleh rendahnya motivasi dan kedisiplinan kerja pada buruh. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis aspek-aspek dari motivasi dan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja buruh di PT. Duta Nusa Lestari Kabupaten Kapuas Hulu. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif serta analisis data dengan AHP (*Analytical Hierarchy Process*) software *Expert Choice 11*. Penelitian ini menggunakan 43 sampel yang diambil secara *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa prioritas utama yang optimal untuk peningkatan kinerja buruh dari kriteria motivasi adalah kebutuhan fisiologis dengan bobot sebesar 0,564 dan prioritas utama dari kriteria kedisiplinan adalah melakukan pekerjaan sesuai SOP dengan bobot sebesar 0,345. Alternatif dari motivasi yang diprioritaskan yaitu gaji yang sesuai kebutuhan dengan bobot sebesar 0,202 dan alternatif dari kedisiplinan yang diprioritaskan yaitu tanggung jawab pada tugas yang sedang dikerjakan dengan bobot sebesar 0,243.

Kata kunci: AHP, buruh, kedisiplinan, motivasi

¹ Alamat penulis untuk korespondensi: Daniel. Email: danielkm@student.untan.ac.id

PENDAHULUAN

Perusahaan di Indonesia yang bergerak di perkebunan kelapa sawit mempunyai jumlah komoditas terbanyak. Setiap tahunnya jumlah perusahaan ini terus bertambah, sehingga tercatat saat ini pada angka sementara pada tahun 2021 terdapat 2.892 perusahaan di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2021). Berdasarkan data tersebut jelas bahwa perusahaan kelapa sawit lebih banyak daripada jumlah perusahaan pada jenis komoditas perkebunan lainnya.

Persaingan antar perusahaan kelapa sawit tidak dapat terelakkan karena jumlah perusahaan semakin waktu akan semakin bertambah. Perusahaan kelapa sawit akan mengalami masa sulit jika tidak dapat menciptakan sebuah kinerja, jika sebuah perusahaan kinerja karyawan yang baik maka akan mudah bersaing dengan perusahaan-perusahaan kelapa sawit lainnya. Kondisi seperti ini tentu sangat dipengaruhi oleh peran pekerja yang dapat memajukan pelaksanaannya guna mewujudkan tujuan bersama. Suatu perusahaan tentunya mempunyai komponen pendukung bagi kemenangan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu komponen pendukung kemenangan perusahaan adalah aset manusia.

Untuk mendapatkan eksekusi yang menarik dan efektif, diperlukan beberapa komponen pendukung, seperti perusahaan harus memberikan kompensasi dengan memberikan tanggapan kepada pekerja dalam bentuk pengakuan, peluang untuk membuat komitmen, peluang untuk perbaikan, dan gaji yang sesuai. Seorang pekerja merupakan komponen terpenting dalam sebuah perusahaan untuk melaksanakan penanaman generasi hingga pengangkutan. Dalam bekerja, karyawan sangat membutuhkan dukungan dan inspirasi dari seorang pimpinan atau pekerja lainnya (Widodo & Yandi, 2022).

PT. Duta Nusa Lestari (PT DNL) merupakan perkebunan kelapa sawit yang merupakan bagian dari perkumpulan bisnis atau kerja sama dari Kencana Group di Kalimantan Barat. Lebih tepatnya perusahaan perkebunan kelapa sawit ini berada di Desa Sungai Asun Kec. Semitau Kab. Kapuas Hulu. Karyawan atau tenaga kerja di perusahaan ini terdiri dari pimpinan perusahaan atau direktur, regional controlling atau senior estate manager, manager, asisten kepala, asisten divisi, krani, mandor dan buruh. Ditemukan bahwa masih rendahnya motivasi dan kedisiplinan pada pekerja, hal tersebut menyebabkan kinerja buruh semakin menurun dan akan mengakibatkan penurunan kualitas kerja perusahaan. Oleh sebab itu penelitian ini meneliti tentang kinerja buruh kelapa sawit.

Tenaga kerja buruh di PT. Duta Nusa Lestari ada berbagai jenis buruh di lihat dari spesifik pekerjaannya masing-masing yaitu buruh panen yang melakukan pemanenan buah sawit, buruh perawatan yang melakukan perawatan pada tanaman sawit, buruh bibit yaitu melakukan pembibitan tanaman sawit, buruh pupuk yaitu melakukan pemberian pupuk pada tanaman kelapa sawit dan terakhir buruh kastrasi yaitu bagian mesin dan alat berat. Berdasarkan pekerjaan yang dilakukan buruh tersebut masih terdapat buruh yang memiliki motivasi dan kedisiplinan kerja yang rendah, hal tersebut dapat dilihat dari proses pekerjaannya misalkan melakukan pemupukan tidak secara merata, dari kedisiplinannya seperti melalaikan waktu pekerjaan misalkan datang bekerja tidak tepat waktu dan sering menunda pekerjaan sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perlu dilakukan penelitian “Optimalisasi Motivasi dan Kedisiplinan Pada Buruh di PT. Duta Nusa Lestari Kecamatan Semitau Kabupaten Kapuas Hulu”, dengan harapan dapat memberikan solusi untuk meningkatkan

kinerja buruh tetap yang lebih baik pada PT. Duta Nusa Lestari di Kabupaten Kapuas Hulu.

METODE

PT. Duta Nusa Lestari berada di Desa Sungai Asun Kecamatan Semitau Kabupaten Kapuas Hulu merupakan tempat dilakukannya penelitian ini. Perusahaan kelapa sawit ini merupakan salah satu perusahaan yang terbesar di wilayah Sejiram Kabupaten Kapuas Hulu. Hal tersebut yang mendasari perusahaan ini menjadi tempat penelitian dilakukan.

Kuantitatif deskriptif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan sampel sebanyak 43 orang yang terdiri dari buruh panen, perawatan, pembibitan, pemupukan, dan kastrasi. Total sampel tersebut di ambil dari jumlah populasi buruh di PT. Duta Nusa Lestari yang berjumlah 1.084 orang dan menggunakan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dengan menggunakan alat yaitu berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu yang pertama variabel motivasi di ukur dengan menggunakan indikator dari motivasi adalah kebutuhan dasar yaitu fisiologis, selanjutnya kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan sosial sedangkan variabel kedua yaitu kedisiplinan diukur dengan menggunakan indikator kehadiran kerja, melakukan pekerjaan sesuai SOP dan mematuhi aturan dan norma perusahaan.

Data dianalisis menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) software *Expert Choice* 11. Hierarki disusun dengan cara menentukan tujuan berdasarkan permasalahan yang ada. Kemudian menentukan kriteria yang menjadi kerangka pokok dan strategi yang akan dilakukan, di dalamnya mencakup alternatif-alternatif yang sejenis sesuai kriteria. Pembobotan dilakukan dalam kuisisioner AHP adalah *Pariwise Comparison* atau yang biasa

disebut perbandingan berpasangan. Rasio konsistensi yang dihasilkan harus kurang dari 10% atau 0,1, jika nilai konsistensi melebihi 0,1 maka data yang diberikan oleh pengambil keputusan perlu diperbaiki.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Umur, jenis kelamin, pengalaman bekerja, pendidikan, dan jenis pekerjaan menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini. Usia responden paling dominan yaitu pada tingkat usia 32-41 tahun, sehingga dapat dikatakan bahwa usia buruh di PT. Duta Nusa Lestari termasuk dalam usia produktif. Usia produktif akan memengaruhi kinerja buruh itu sendiri, sejalan dengan kajian yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh usia terhadap kinerja buruh. Usia buruh sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan buruh kelapa sawit. Semakin bertambah usia buruh maka kinerja buruh tersebut akan menurun (Apriyanto et al., 2023).

Pekerjaan yang dilakukan dilapangan masih didominasi oleh laki-laki. Terlihat dari data bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Hal tersebut dikarenakan pada jenis pekerjaan di lapangan banyak membutuhkan tenaga yang cukup kuat oleh sebab itu peran laki-laki sangat dibutuhkan (Kusrini & Suryani, 2022). Sisi lain, keterlibatan perempuan dalam kegiatan (kelompok tani) masih sangat jarang (Hutajulu, 2015).

Perusahaan ini berusia sekitar 15 tahun, hal tersebut menandakan bahwa perusahaan masih termasuk dalam kategori perusahaan berkembang. Oleh sebab itu pengalaman buruh dalam bekerja paling banyak pada 5 sampai 8 tahun. Buruh di perusahaan ini memiliki pengalaman yang berbeda-beda. Oleh sebab itu pengalaman sangat menentukan kemampuan tenaga kerja buruh untuk meningkatkan produktivitas serta akan selalu berinovasi dan terus melakukan perbaikan guna mencapai

produktivitas yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa lama bekerja berpengaruh pada tingkat kesejahteraan buruh (Ilham, 2022).

Pendidikan sekolah dasar atau SD merupakan pendidikan buruh yang paling banyak, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja buruh memiliki pendidikan yang cukup rendah serta dapat juga dikatakan bahwa buruh kurang memiliki pengetahuan yang cukup. Buruh berpendidikan yang cukup rendah akan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya sehingga mendapatkan pendapatan yang memadai akan cukup kesusahan karena tidak didukung oleh pendidikan yang tinggi. Pada umumnya seseorang yang memiliki pendidikan rendah

biasanya akan mempunyai pola pikir yang cukup rendah sehingga pada saat melakukan sebuah pekerjaan akan banyak mengandalkan tenaganya saja dan hal tersebut akan memengaruhi pendapatan dari seorang tersebut (Yulihartika, 2018).

Kebutuhan akan tenaga kerja ahli di setiap perusahaan berbeda-beda sesuai permintaan dan kondisi. Kebutuhan tenaga kerja buruh di PT. Duta Nusa Lestari Kabupaten Kapuas Hulu yaitu terdiri dari buruh panen, perawatan, pemupukan dan kastrasi. Masing-masing buruh tersebut sudah mempunyai pekerjaan pokoknya sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan perusahaan dan aturan yang sudah dibuat oleh pihak perusahaan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Umur	22-31	11	25,58
	32-41	18	41,86
	42-52	14	32,56
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	83,72
	Perempuan	7	16,28
Pengalaman Bekerja	1-4	8	18,60
	5-8	25	58,13
	9-15	10	23,27
Pendidikan	SD	18	41,86
	SMP	10	23,25
	SMA	15	34,89
Jenis Pekerjaan	Perawatan	7	16,27
	Pemanen	13	30,23
	Pemupukan	11	25,58
	Kastrasi	12	27,92

Sumber: Analisis Data Primer, 2024

Tabel 2. Matriks Perbandingan Berpasangan Antar Kriteria Motivasi

No	Kriteria	Bobot	Prioritas
1	Kebutuhan Fisiologis	0,564	1
2	Kebutuhan Rasa Aman	0,288	2
3	Kebutuhan Sosial	0,148	3
<i>Inconsistency</i>			0,02

Sumber: Analisis Data Primer, 2024

Tabel 3. Matriks Perbandingan Berpasangan Antar Kriteria Kedisiplinan

No	Kriteria	Bobot	Prioritas
1	Kehadiran Karyawan	0,327	3
2	Melakukan Pekerjaan sesuai SOP	0,345	1
3	Mematuhi Aturan dan Norma Perusahaan	0,328	2
<i>Inconsistency</i>			0,003

Sumber: Analisis Data Primer, 2024

Jumlah responden dengan jenis pekerjaan buruh pada penelitian ini yaitu pada buruh perawatan sebanyak 7 orang, buruh panen 13 orang, buruh pupuk sebanyak 11 orang dan buruh kastrasi sebanyak 12 orang dengan total responden sebanyak 43 orang, jadi dapat dikatakan bahwa jenis pekerjaan buruh yang paling banyak pada penelitian ini yaitu buruh panen. Tenaga kerja pemanen menjadi jenis pekerjaan yang paling banyak pada penelitian ini hal tersebut dikarenakan pekerjaan buruh pada pemanenan merupakan sentra yang penting karena terkait pada target pencapaian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa tenaga kerja buruh yang paling penting yaitu pada buruh panen dikarenakan peningkatan produksi dan target dari perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pemanen (Brindianes et al., 2017). Mengenai hal tersebut perusahaan lebih dominan ingin mempunyai tenaga kerja buruh panen sehingga dapat mengejar target perusahaan.

Penentuan Bobot Perbandingan Pada Kriteria Motivasi dan Kedisiplinan

Meningkatkan kinerja buruh di PT. Duta Nusa Lestari Kab. Kapuas Hulu dengan dianalisis indikator yang memengaruhi motivasi dan kedisiplinan buruh dengan menggunakan sistem hierarki yang telah disusun sehingga evaluasi tingkat signifikansi ini menghasilkan nilai bobot pada setiap basisnya. Nilai bobot didapatkan dari hasil analisis jawaban responden yang menandakan bahwa makin besar hasil nilai bobot dari alternatif menunjukkan alternatif tersebut diprioritaskan. Hasil analisis menyatakan kriteria kebutuhan

fisiologis yang memiliki prioritas paling tinggi menurut responden, dengan memiliki bobot sebesar 0,564. Uji validitas nilai consistency ratio diperoleh sebesar 0,02 yang dimana nilai CR konsisten, karena CR dikategorikan konsisten apabila nilai $CR < 0,1$.

Kebutuhan fisiologis menjadi kriteria yang diprioritaskan karena kebutuhan fisiologis dianggap penting bagi responden, menurut responden kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan utama seperti tempat tinggal, makan minum, kesehatan dan kenyamanan lingkungan. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi maka buruh tidak akan dapat bekerja, oleh sebab itu jika kebutuhan fisiologis buruh telah terpenuhi maka buruh akan dapat bekerja lebih maksimal dan lebih giat lagi dalam bekerja. Menurut hasil wawancara responden menganggap kebutuhan fisiologis sangat penting, terkadang buruh merasa terganggu dalam melakukan pekerjaannya karena pada saat musim kemarau susah sekali mendapatkan air bersih di lingkungan perusahaan sehingga buruh banyak membuat penampung air yang banyak sehingga pada saat tidak hujan mereka punya stok air bersih. Memenuhi kebutuhan sehari-hari buruh terkadang harus pergi ke pusat desa untuk belanja karena sebagian buruh tidak mau belanja di lingkungan perusahaan dengan alasan harga barang yang cukup tinggi. Buruh berbelanja di pusat desa karena harganya lebih murah dan bisa berbelanja dalam jumlah yang lebih banyak untuk stok kedepannya sehingga tidak sering pergi mengingat jarak yang cukup jauh dan harga bensin yang cukup mahal.

Motivasi buruh akan mengalami peningkatan jika kebutuhan fisiologis buruh terpenuhi dengan optimal karena kebutuhan fisiologis merupakan sebuah kebutuhan yang paling dasar bagi manusia sehingga jika kebutuhan dasar itu tercukupi secara tidak langsung akan menambah pada motivasi pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa kebutuhan dasar bagi manusia yaitu kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan makanan dan minuman, tempat berlindung seperti rumah, kebutuhan akan seks, tidur dan oksigen untuk bernafas (Purnomo & Suprpto, 2020).

Memenuhi kebutuhan fisiologis maka manusia perlu bekerja untuk memenuhinya, dengan bekerja akan mendapatkan imbalan dalam bentuk gaji sehingga dapat memenuhi kebutuhan fisiologis tersebut. Melakukan pekerjaan sebagai tenaga kerja buruh bukan merupakan sebuah pilihan karena selain tidak menuntut untuk berpendidikan yang tinggi juga perlu tenaga yang cukup maksimal dalam bekerja selain itu mendapatkan gaji tidak terlalu besar karena faktor jenis pekerjaan yang dilakukan oleh sebab itu kebutuhan fisiologis ini sangat penting bagi buruh.

Nilai bobot didapatkan dari hasil analisis jawaban responden yang menandakan bahwa makin besar hasil nilai bobot dari alternatif menunjukkan alternatif tersebut di prioritaskan. Hasil analisis menyatakan kriteria melakukan pekerjaan sesuai SOP yang memiliki prioritas paling tinggi menurut responden dengan memiliki bobot sebesar 0,345. Uji validitas nilai *consistency ratio* diperoleh sebesar 0,003 yang dimana nilai CR konsisten, karena CR dikategorikan konsisten apabila nilai $CR < 0,1$.

Melakukan pekerjaan sesuai SOP menjadi prioritas pertama karena masih banyak buruh dalam melakukan pekerjaannya tidak mematuhi SOP perusahaan, sehingga sering terjadi kecelakaan pada saat bekerja maupun

kecelakaan kecil ataupun besar. Alasan buruh tidak mematuhi SOP pekerjaan saat bekerja karena buruh menganggap SOP tersebut terlalu kaku atau sulit untuk dilaksanakan sehingga akan menghambat pekerjaan mereka. Perusahaan perlu melakukan sosialisasi dan pelatihan kepada buruh tentang pentingnya SOP dan penggunaannya dalam pekerjaan. Perusahaan juga perlu membangun kesepakatan bersama buruh tentang penyusunan SOP sehingga SOP tersebut merupakan hasil dari sebuah kesepakatan dan akan dijalankan serta dipertanggungjawabkan dengan baik oleh kedua pihak.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa dalam sebuah pekerjaan Standar Operasi Prosedur (SOP) sangat penting karena SOP merupakan dasar yang harus dilakukan dalam bekerja, jika SOP sudah dilakukan dengan baik maka buruh akan melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tanpa melanggar atau melakukan sesuatu yang merugikan (Simanjuntak et al., 2019).

Nilai bobot didapatkan dari hasil analisis jawaban responden yang menandakan bahwa makin besar hasil nilai bobot dari alternatif menunjukkan alternatif tersebut diprioritaskan. Hasil analisis menyatakan alternatif gaji yang sesuai kebutuhan memiliki prioritas paling tinggi menurut responden dengan memiliki bobot sebesar 0,202. Uji validitas nilai *consistency ratio* diperoleh sebesar 0,03 yang dimana nilai CR konsisten, karena CR dikategorikan konsisten apabila nilai $CR < 0,1$.

Gaji yang sesuai kebutuhan menjadi prioritas pertama karena berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu responden yaitu bapak Karsiman. Bapak Karsiman menyatakan bahwa *“jika gaji pokok sudah terpenuhi istri saya tidak perlu lagi bekerja membuka warung di perumahan perusahaan karena dilihat dari pengeluaran keluarga saya cukup besar, salah satunya pengeluaran untuk kredit motor dan biaya sekolah kedua anak saya, oleh sebab itu*

istri saya harus bekerja membuka warung dan tidak bisa menjadi buruh karena harus menjaga anak saya yang masih kecil”. Berdasarkan penjelasan Bapak Karsiman menandakan bahwa dengan mengandalkan gaji pokoknya saja tidak menjamin untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehingga alternatif gaji yang sesuai kebutuhan diprioritaskan oleh responden.

Tim negosiasi perusahaan wajib mempersiapkan tuntutan awal (*Aspiration Price/AP*) yang akan disampaikan ditahap awal proses negosiasi. Tuntutan awal yang

disampaikan oleh tim negosiasi merupakan solusi yang paling ideal dalam penyelesaian masalah-masalah tersebut. Selain itu, dalam menentukan tuntutan awal harus rasional, untuk membangun ruang negosiasi dengan pihak buruh. Penyampaian tuntutan awal oleh tim negosiasi perlu diperhatikan dan dikondisikan. Tim negosiasi setidaknya dapat memancing pihak buruh terlebih dahulu yang menyampaikan tuntutan awal, karena tuntutan awal dapat menjadi ukuran kemampuan dalam bernegosiasi dan membentuk ruang negosiasi.

Tabel 4. Matriks Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Motivasi

No	Kriteria	Bobot	Prioritas
1	Tempat Tinggal Yang Layak	0,104	5
2	Ketersediaan Bahan Pangan	0,094	6
3	Kenyamanan Lingkungan	0,111	3
4	Gaji Yang Sesuai Kebutuhan	0,202	1
5	Perlindungan Kecelakaan Kerja (K3)	0,118	2
6	Jaminan Pekerjaan	0,090	7
7	Kontrak Kerja Yang Jelas	0,109	4
8	Lingkungan Kerja Yang Aman	0,088	8
9	Kelompok Kerja Yang Kompak	0,084	9
10	Interaksi Yang Lebih Erat	0,027	12
11	Supervisi Yang Profesional	0,045	10
12	Hubungan dan Komunikasi Yang Baik Antar buruh	0,028	11
<i>Inconsistency</i>			0,03

Sumber: Analisis Data Primer, 2024

Tabel 5. Matriks Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kedisiplinan

No	Kriteria	Bobot	Prioritas
1	Ketepatan Waktu Dalam Kehadiran Kerja	0,159	3
2	Kedisiplinan Mematuhi Jam Kerja	0,232	2
3	Keteraturan Masuk Kerja	0,134	4
4	Tanggung Jawab Pada Tugas Yang Sedang Dikerjakan	0,243	1
5	Konsentrasi Dalam Bekerja	0,116	5
6	Menyelesaikan Kerja Tepat Waktu	0,118	6
7	Pemakaian Atribut Sesuai SOP	0,109	7
8	Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Bijak dan Tanggung Jawab	0,088	8
9	Mematuhi SOP Jam Kerja Berlaku	0,084	9
<i>Inconsistency</i>			0,02

Sumber: Analisis Data Primer, 2024

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa dalam sebuah pekerjaan, gaji yang sesuai dengan kebutuhan merupakan sesuatu poin yang sangat penting karena hal tersebut akan memengaruhi tingkat motivasi kerja buruh. Apabila gaji sudah cukup bagi buruh maka secara otomatis tercipta kepuasan kerja bagi diri buruh kelapa sawit (Febrinawati et al., 2015). Gaji buruh perlu juga memperhatikan kebutuhan buruh tersebut terutama pada kebutuhan pokoknya karena hal tersebut akan menyangkut kepuasan kerja buruh tersebut. Sistem pengupahan buruh perkebunan kelapa sawit terdiri atas beberapa komponen yaitu gaji pokok, tunjangan perumahan, beras, premi, lembur dan tunjangan pendidikan anak. Insentif buruh perkebunan kelapa sawit berupa premi yaitu upah dibayarkan ketika buruh melampaui target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan (Mahyuddin & Setiadi, 2020).

Nilai bobot didapatkan dari hasil analisis jawaban responden yang menandakan bahwa makin besar hasil nilai bobot dari alternatif menunjukkan alternatif tersebut di prioritaskan. Hasil analisis menyatakan alternatif tanggung jawab pada tugas yang sedang dikerjakan memiliki prioritas paling tinggi menurut responden dengan memiliki bobot sebesar 0,243. Uji validitas nilai *consistency ratio* diperoleh sebesar 0,02 yang dimana nilai CR konsisten, karena CR dikategorikan konsisten apabila nilai $CR < 0,1$.

Kewajiban tugas yang dilaksanakan merupakan prioritas pertama karena jika seorang pekerja dapat melaksanakan semua peraturan tersebut dengan baik maka buruh tersebut akan mendapat nilai 100 dan hasil panen yang dihasilkannya akan digolongkan ke dalam jalur A. Hasil panen yang tergolong dalam jalur A adalah hasil panen yang mutu hasil alamnya sesuai dengan pesanan perusahaan, yaitu hasil panen yang sudah jadi dan bukan hasil panen yang masih mentah. PT. Duta Nusa Lestari memberikan penghargaan

kepada para buruh atas kerja keras yang mereka lakukan dalam bentuk premi yang cukup besar. Kerangka kerja yang disebutkan secara implisit memberdayakan setiap pemanen untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin, karena ini termasuk jumlah premi yang akan diterimanya. Semakin baik pekerjaan yang buruh selesaikan, semakin tinggi pula premi yang akan buruh dapatkan.

Hal ini sering dimaknai dengan penelitian yang menyatakan bahwa kewajiban atas tugas yang dilaksanakan adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta kemampuan menanggung risiko dari pilihan yang diambil (Yusuf, 2018). Tugas-tugas dalam memajukan pekerjaan antara lain bekerja tanpa mengenal lelah dan penuh pengabdian yang tinggi, penuh perhatian, membuat perencanaan yang baik antar pekerja, bekerja dengan giat dan efisien.

Pekerja dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik. Eksekusi yang representatif merupakan salah satu variabel penentu kemenangan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, eksekusi pekerja harus mendapat pertimbangan dari para pimpinan perusahaan, karena menurunnya eksekusi pekerja dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara umum. Salah satu perhitungan yang dapat memengaruhi kinerja pekerja adalah motivasi. Dalam hal ini pemenuhan pelaksanaan menjadi tolak ukur dalam hal pemenuhan karena hasil yang diperoleh pemilik perusahaan kelapa sawit sangat berpengaruh dalam memperoleh keuntungan (Saputri et al., 2023).

Hal ini dapat selaras dengan penelitian yang menyatakan bahwa buruh yang mengalami kecelakaan kerja akan membawa dampak buruk bagi perusahaan, karena perusahaanlah yang menanggung biaya pengobatan pekerja tersebut walaupun pekerja tersebut sudah terdaftar di

BPJS, namun biaya ini ditanggung oleh perusahaan (Fatoni et al., 2022). Selain itu, perusahaan juga harus membayar upah bagi pekerja yang mengalami kecelakaan dan tidak mampu melakukan pekerjaannya, sehingga dapat menghambat persiapan produksi.

KESIMPULAN

1. Prioritas utama yang optimal untuk peningkatan kinerja buruh dari kriteria motivasi adalah kebutuhan fisiologis dengan bobot sebesar 0,564 dan prioritas utama dari kriteria kedisiplinan adalah melakukan pekerjaan sesuai SOP dengan bobot sebesar 0,345. Kriteria tersebut menjadi pertimbangan perusahaan dalam pengambilan sebuah keputusan saat memilih alternatif yang akan meningkatkan kinerja buruh melalui motivasi dan kedisiplinan dan hal tersebut menandakan kriteria yang diprioritaskan masih dalam keadaan belum cukup baik. Dari kriteria tersebut didapatkan alternatif dari motivasi yang diprioritaskan yaitu gaji yang sesuai kebutuhan dengan bobot sebesar 0,202 dan alternatif dari kedisiplinan yang diprioritaskan yaitu tanggung jawab pada tugas yang sedang dikerjakan dengan bobot sebesar 0,243.

SARAN

1. Perlu adanya suatu penerapan yang baik terkait sistem apresiasi terhadap prestasi kerja buruh, agar buruh menjadi lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang terbaik dari pihak perusahaan. Selain itu, pihak perusahaan perlu untuk memperhatikan proses evaluasi kinerja buruh dengan semaksimal mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

Apriyanto, Y., Sayekti, A. A., & Trimerani, R. (2023). Analisis faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan panen pada PT. Menthobi Sawit Jaya di Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah. *Agroforetech*, 1(3), 1653–1658.

Badan Pusat Statistik. (2021). *Jumlah perusahaan perkebunan besar menurut jenis tanaman*. Retrieved from <https://www.bps.go.id/indicator/54/1848/1/jumlah-perusahaan-perkebunan-besar-menurut-jenis-tanaman.html>

Brindianes, S., Kemala, N., & Busyra, R. G. (2017). Produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada unit usaha Batang Hari di PTPN IV Jambi. *AGRICA*, 10(1), 74–85.

Fatoni, C. A., Kurniati, D., & Suharyani, A. (2022). Disiplin kerja pemanen kelapa sawit di PT. Harapan Sawit Lestari Cargill Ketapang. *Sepa*, 18(2), 150–161.

Febrinawati, Eliza, & Sayamar, E. (2015). Analisis kepuasan karyawan bekerja di PTPN V Kebun Sei Kencana Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. *JOM Faperta*, 2(2), 1–10.

Hutajulu, J. P. (2015). Analisis peran perempuan dalam pertanian di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kuburaya. *Jurnal Social Economic of Agriculture*, 4(1), 83–90.

Ilham, M. (2022). Peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan: Suatu tinjauan teoritis dan empiris. *Jurnal Manajemen Universitas Mataram*, 11(1), 13–20.

Kusrini, E., & Suryani, I. P. (2022). Peran buruh pabrik perempuan dalam meningkatkan pendapatan keluarga perspektif ekonomi Islam (studi kasus Desa Gemiring Kidul Kecamatan Nalumsari).

- Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 10(1), 215–228.
- Mahyuddin, T., & Setiadi, A. (2020). Analisis pengaruh sistem pengupahan terhadap tingkat kepuasan kerja buruh panen kelapa sawit di PTPN 1 Kebun Lama Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(1), 21–30.
- Purnomo, A. E., & Suprpto, W. (2020). Analisa motivasi kerja dan pelatihan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja karyawan pada PT. Musayu Primatama Raya. *Agora*, 3(2), 350–357.
- Saputri, I., Citra, L. A., Rahmatang, Febriansyah, R., Pratama, R. P., & Putra, R. A. (2023). Peran kinerja karyawan pada usaha kelapa sawit di Desa Kemuning Muda. *Ilmiah Pengabdian dan Inovasi*, 1(3), 333–338.
- Widodo, S. D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi, dan motivasi (literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Simanjuntak, R. B., Uker, D., & Zuki, M. (2019). Penilaian kinerja operator pabrik CPO di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Lubuk Bento dengan metode AHP dan rating scale. *Agroindustri*, 8(2), 1–8.
- Yulihartika, R. D. (2018). Analisis permintaan tenaga kerja buruh harian lepas pada perkebunan PT. Sandabi Indah Lestari (SIL) Bengkulu Utara. *Agroqua*, 16(1), 1–11.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kerja sama terhadap kinerja pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development*, 1(1), 1–14.