ANALISIS PENGAWASAN DENGAN SISTEM PREMI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEMANEN KELAPA SAWIT PERSPEKTIF BISNIS SYARIAH

Rasna Wahyuni Satri[1], Ariyun Anisah[2]

[1,2]*Universitas Islam Negri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi*
E-mail : rasnawahyunisatri@gmail.com[1], ariyunanisah@uinbukittinggi.ac.id[2]

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah pengawasan yang dilakukan mandor tidak sepenuhnya bisa meningkatkan produktivitas pemanen kelapa sawit, hal ini disebabkan oleh perbedaan kepribadian setiap pemanen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengawasan dengan sistem premi dalam meningkatkan produktivitas pemanen kelapa sawit pada PTP Nusantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota Afdeling II yang dilihat dari perspektif bisnis Syariah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data yang digunakan adalah Data Primer yang dan Data Sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, survei pustaka dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah yaitu Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan dengan sistem premi memberikan dampak yang berbeda-beda bagi pemanen kelapa sawit. Ada pemanen yang merasa terbantu, senang, semangat untuk mencapai target ketika diawasi. Dan ada juga sebagian pemanen yang merasa terganggu, strees akibat beban kerja, tertekan ketika diawasi dan adanya keterpaksaan dalam mencapai target sehingga tidak meningkatkan produktivitas. Berdasarkan perspektif bisnis Syariah premi yang diperoleh secara adil sesui dengan apa yang telah mereka kerjakan dan selaras dengan prinsip bisnis syariah (tauhid, keseimbangan, kehendak bebas, dan tanggung jawab) sehingga meningkatkam produktivitas.

Kata Kunci : *Pengawasan, Sistem Premi, Produktivitas, Bisnis Syariah, Pemanen*

ABSTRACT

This research is motivated by the problem of supervision carried out by foremen not being able to fully increase the productivity of oil palm harvesters, this is caused by differences in the personalities of each harvester. This study aims to determine how supervision with a premium system can increase the productivity of oil palm harvesters at PTP Nusantara IV Regional IV Pangkalan Lima Puluh Kota Plantation Afdeling II seen from a Sharia business perspective. This study uses a descriptive qualitative method with a qualitative approach. The data used are Primary Data and Secondary Data. Data collection techniques used are interviews, observations, library surveys and documentation. The data analysis methods used are Data Reduction, Data Presentation, and Conclusion Drawing. The results of this study indicate that supervision with a premium system has varying impacts on oil palm harvesters. Some harvesters feel helped, happy, and motivated to achieve targets when supervised. Others feel disturbed, stressed by the workload, pressured by supervision, and forced to achieve targets, thus hindering productivity. From a Sharia business perspective, the premiums received are fair and commensurate with their work and in line with Sharia business principles (monotheism, balance, free will, and responsibility), thus increasing productivity

Keywords : *Supervision, Premium System, Productivity, Sharia Business, Harvesters*

PENDAHULUAN

Indonesia diketahui sebagai negara agraris, yang kebanyakan masyarakatnya berprofesi sebagai petani. Besarnya jumlah masyarakat Indonesia yang bergantung pada sektor pertanian sebagai sumber mata pencaharian mencerminkan betapa strategisnya peran sektor ini dalam menopang perekonomian nasional. Kondisi tersebut sekaligus menunjukkan bahwa pertanian memiliki kontribusi yang sangat signifikan serta membawa dampak penting terhadap arah dan keberlanjutan pembangunan ekonomi di masa mendatang (Elvira Maisandra dan Ariyun Anisah, 2023). Dalam praktiknya, sektor pertanian terbagi ke dalam sejumlah sub sektor yang masing-masing memiliki pengaruh besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Di antara sub sektor tersebut, perkebunan menjadi salah satu yang menonjol karena menunjukkan perkembangan yang relatif stabil, sehingga memberikan sumbangan nyata terhadap pembangunan nasional (Triesie Avrilia Fanny dan Endang Dwi Retnani, 2017). Kelapa sawit adalah tanaman penghasil minyak nabati andalan dengan berbagai keunggulan, diantaranya adalah memiliki kadar kolesterol sangat rendah (Yan Fauzi, 2012). Hasil produksi kelapa sawit tercepat dan ternyata berasal dari kabupaten Dharmasraya, Agam, Lima Puluh Kota, Pasaman Barat, Sijunjung dan Pesisir Selata (Nurhalimah dan Aliman Syahuri Zein, 2019).

Dari beberapa wilayah yang produktif tersebut, Kabupaten Lima Puluh Kota menjadi salah satu lokasi yang menarik untuk diteliti, terutama di kawasan Gunung Malintang, Kecamatan Pangkalan Koto Baru. Di kawasan ini terdapat perkebunan kelapa sawit Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PTP. Nusantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota. Memiliki luas sekitar 1.580,2 ha, yang dibagi menjadi 3 afdeling yaitu afdeling I, 722 ha, afdeling II, 443 ha, dan afdeling III, 415,2 ha. Pada saat sekarang perkebunana ini sudah mempunyai 161 karyawan. Setiap karyawan ini mempunyai bidang kerja masing masing. berikut bidang-bidang yang ada di PTP Nusantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota Afdeling II:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PTP Nusantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota Afdeling II

No	Nama	Jumlah Karyawan
1.	Asisten Afdeling	1 Orang
2.	Krani Afdeling	1 Orang
3.	Krani Produksi	1 Orang
4.	Krani SDM	1 Orang
5.	Mandor Satu	1 Orang
6.	Mandor panen	1 Orang
7.	Mandor Chemis	1 Orang
8.	Keamanan	3 Orang
9.	Pemanen	18 Orang

Sumber: Observasi dan Wawancara dengan Ibuk Rona Krani Afdeling II, 2025 (Rona, 2025).

Dalam konteks ini, pemanen kelapa sawit adalah sumber daya utama perusahaan untuk mencapai target produksinya. Secara umum, produktivitas adalah rasio antara hasil yang diperoleh "output" dan seluruh sumber daya yang digunakan "input"(Guntara Wiradinata, 2017). Untuk mengetahui lebih jelas tingkat produktivitas yang dicapai, berikut data produksi kelapa sawit di

PTPN. Nusantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota Afdeling II, sebagai gambaran pencapaian output yang dihasilkan perusahaan 5 tahun terakhir:

Tabel 2. Monitoring Produksi TBS Afdeling II PLK 2020-2024

No	Tahun	Hasil/Ton
1.	2020	7.849,95
2.	2021	7.529,87
3.	2022	7.236,98
4.	2023	6.773,45
5.	2024	6.590,98

Sumber: Monitoring Produksi Tahunan PTP. Nusantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota, 2020-2024.

Pada periode 2020 hingga 2024, produksi TBS Afdeling II PLK mengalami penurunan dari 7.849,95 ton menjadi 6.590,98 ton. Penurunan ini dipengaruhi oleh usia tanaman yang semakin tua sehingga produktivitas menurun, serta pelaksanaan pengawasan yang belum optimal akibat perbedaan pemahaman pemanen. Kondisi tersebut menyebabkan standar panen tidak selalu tercapai dan potensi kehilangan hasil meningkat (Wenti, 2025). Selain pengawasan, salah satu aspek penting yang turut memengaruhi produktivitas pemanen adalah sistem premi. Oleh karena itu, antara pengawasan yang efektif dengan sistem premi terbukti mampu mendukung peningkatan produktivitas kelapa sawit di lapangan (Yelli Sofiana dan Sudirman Yahya, 2015).

Dalam perspektif syariah, pekerja berhak memperoleh imbalan yang adil sesuai usaha, sebagaimana ditegaskan dalam akad ijarah dan QS. Al-Zalzalah ayat 7–8 bahwa setiap amal mendapat balasan setimpal.

فَمَنْ يَّعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَّرَهٗۚ وَمَنْ يَّعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَّرَهٗ

Artinya: Barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah pun, niscaya dia akan melihat (balasannya). Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah pun, niscaya dia akan melihat (balasannya pula).” (QS. Al-Zalzalah: 7–8)

Surat tersebut memberikan penegasan tiap-tiap tindakan manusia, baik dalam bentuk kerja keras maupun pelanggaran, akan memperoleh balasan yang sepada sesui dengan apa yang mereka kerjakan.

Tabel 3. Tarif Premi Panen dan Brondolan

	Golongan	Harga Upah Panen (Rp/kg)	Kelebihan Panen
Panen	P1	58	<180kg
	P2	63	180KG-780kg
	P3	68	780kg sampai batas yang tidak ditentukan
	% Brondolan	Berbukit Rp/kg	Datar Rp/kg
Brondolan	<5%	150	100
	5,01-7,49%	200	150
	7,5-9,99%	250	200
	>10%	300	250

Sumber: Surat Edaran Standarisasi Formulasi Premi Tanaman, Teknik dan Pendukun PT Perkebunana Nusantara IV, 2025

Dari tabel di atas, premi panen ditentukan berdasarkan golongan hasil dan persentase brondolan. Premi panen terbagi menjadi tiga kategori: P1, P2 dan P3. Premi brondolan dihitung dengan rumus Kilogram Brondolan x TBS/100. Sebagai penyeimbang dari sistem premi, perusahaan menetapkan pinalti bagi pemanen yang tidak mematuhi standar kerja panen sebagai berikut:

Tabel 4. Pinalti Pemanen

No	Uraian	Sanksi/Denda (Rp)
1.	Brondolan tidak dikutip bersih (piringan/gawangan)	50/Butir
2.	Buah matang tidak dipanen	5.000/Tdn
3.	Buah matang dipanen tidak diangkut ke TPH	25.000/Tdn
4.	Pelepah tidak disusun digawang mati	1.000/Pelepah
5.	Buah matang tidak dipanen	10.000/Tdn
6.	Pelepah tidak diturunkan	1.000/Pelepah
7.	Tangkai panjang tidak dipotong	2.000/Tdn
8.	Tangkan TBS tidak berbentuk hutuf V	500/Tdn
9.	TBS tidak diberi Nomor	1.000/Tdn
10.	TBS F-5 atau busuk tidak diberondolkan	2.000/Tdn
11.	TBS tidak disusun di TPH	500/Tdn
12.	Panen buah mentah	10.000/Tdn

*Sumber: Surat Edaran Standarisasi Formulasi Premi Tanaman, Teknik dan Pendukun PT Perkebunana Nusantara IV, 2025 (*Berlino Mahendra Santosa, 2019).

Berdasarkan tabel pinalti pemanen, pemanen yang melanggar standar kerja akan dikenakan sanksi sesuai tingkat kesalahannya. Dalam praktiknya, terlihat bahwa sebagian pemanen masih dikenakan pinalti karena belum sepenuhnya mengikuti prosedur panen sesuai standar perusahaan (Epi, 2025). Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ikrom selaku Krani Produksi menyatakan bahwa, keberhasilan penerapan sistem premi dan sanksi sangat ditentukan oleh efektivitas pengawasan mandor. Mandor bertugas memastikan pencapaian target dan standar panen, mengawasi kedisiplinan, mencatat pelanggaran, serta memberikan bimbingan dan motivasi kepada pemanen (Ikrom Gusnadi, 2025). Di PTP. Nusantara IV Regiona IV kebun Pangkalan Lima Puluh Kota Afdeling II, pengawasan dengan sistem premi ini menghadapi berbagai masalah sehingga mempengaruhi produktivitas pemanen kelapa sawit. Pertama, beban kerja yang tinggi sehingga sistem premi belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan produktivitas. Kedua, Sebagian pemanen belum mematuhi SOP panen sehingga terkena penalti dan premi berkurang. Ketiga, Sebagian pemanen lebih memprioritaskan gaji pokok yang sudah setara dengan UMR karena kebutuhan hidup mereka relatif rendah dan sudah terpenuhi.

Berdasarkan permasalahan yang ada dilar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengawasan dengan sistem premi dengan mengangkat judul "**Analisis Pengawasan dengan Sistem Premi dalam Meningkatkan Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit Perspektif Bisnis Syariah**".

Kajian Pustaka

Pengawasan

Menurut Stoner dan Wankel, pengawasan diartikan sebagai upaya pimpinan untuk menyakinkan bahwa organisasi stabil berada di jalur yang sesuai dengan tujuannya. Apabila terdapat bagian dari organisasi yang tidak sesui dari arah tersebut, maka pimpinan bertugas mencari penyebabnya dan mengarahkan kembali agar kembali ke jalur yang benar. Sementara itu, Mc Farland menjelaskan bahwa pengawasan merupakan sebuah proses yang di jalankan oleh atasan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan sesuai dengan rencana, instruksi, sasaran, atau kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya (Sentot Harman Gledon, 2000)

Menurut Hamidi dan Lutfi pengawasan dapat dikelompokkan ke dalam empat bentuk utama, yaitu:

1. Pengawasan Ditinjau dari Aspek Institusi (Lembaga)
    a. Pengawasan Internal
    b. Pengawasan Eksternal
2. Pengawasan Ditinjau dari Aspek Substansi atau Objek yang Diawasi
    a. Pengawasan Langsung
    b. Pengawasan Tidak Langsung
3. Pengawasan Ditinjau dari Aspek Waktu
    a. Pengawasan Preventif
    b. Pengawasan Represif.
4. Pengawasan Lintas Sektoral (Aswar Anas, 2020).

Menurut Agustino, terdapat berbagai teknik pengawasan atau kontrol kebijakan yang dapat diterapkan baik secara praktis maupun teoritis, di antaranya sebagai berikut:

1. *Non-Coercive Form of Action*
2. Inspeksi
3. Lisensi
4. Kontrak
5. Perpajakan
6. Sanksi
7. Prosedur Informal **(**Rahmawati Sururama dan Rizky Amalia, 2020).

Hasibuan menyatakan bahwa pengawasan memiliki tugas yang sungguh vital dalam menopang keteraturan operasional organisasi atau sistem kerja. Fokus utama dari pengawasan adalah untuk menjamin bahwa seluruh aktvitas dilakukan sejalan dengan patokan, tatacara, dan rencana yang telah disusun sebelumnya. Pengawasan juga berfungsi untuk mendeteksi sedini mungkin adanya penyimpangan atau ketidaksesuaian dalam pelaksanaan, sehingga dapat segera dilakukan tindakan perbaikan guna mengembalikan proses ke arah yang benar. Pengawasan juga ditujukan untuk memastikan bahwa hasil yang dicapai selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2012).

Sistem Premi

Menurut Jiwo Wungu, premi merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diserahkan oleh pihak perusahaan untuk tenaga kerja sebagai wujut apresiasi atas beban kerja yang lebih berat atau kondisi kerja yang tidak nyaman. Pemberian premi ini biasanya diberikan ketika seorang pegawai bekerja di luar jam kerja normal atau menjalankan tugas lembur, termasuk juga ketika

mereka harus bekerja pada hari libur atau menunjukkan kinerja yang tinggi dalam hal produktivitas. Dengan kata lain, premi menjadi insentif bagi pegawai yang bersedia memberikan kontribusi lebih besar dari standar kerja biasa (Hartanto Brotoharsojo dan Jiwo Wungu, 2003).

Menurut Notoadmodjo dalam karya Elis Nurhayati menyatakan, pemberian premi oleh suatu perusahaan atau lembaga, memiliki sejumlah tujuan strategis yang mencakup berbagai aspek penting, di antaranya:

1. Memberikan Penghargaan atas Kinerja
2. Mewujudkan Prinsip Keadilan
3. Menjaga Loyalitas Karyawan
4. Menarik Tenaga Kerja Berkualitas
5. Efisiensi Biaya dan Peningkatan Keuntungan
6. Kesesuaian dengan Peraturan Perusahaan dan Pemerintah.

Setiap perusahaan perkebunan memiliki kebijakan yang berbeda dalam hal pemberian premi kepada pemanen, meskipun umumnya menggunakan beberapa jenis skema tertentu. Salah satunya adalah premi, adapun jenis-jenis premi yaitu premi Borongan dan premi brondolan (Tuty Ningsi dan Adi Chistian Hutahuruk, 2023). Pengawasan dengan sistem premi kelapa sawit dilaksanakan melalui **Inspeksi Panen Detail (IPD)** yang dipimpin oleh mandor sebagai bentuk pengendalian langsung di lapangan. Kegiatan ini bertujuan memastikan setiap pekerja panen mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan sekaligus menjaga mutu hasil panen agar sesuai dengan standar perusahaan. Dalam pelaksanaannya, pemanen berhak memperoleh **premi atau penghargaan tambahan** apabila mampu melebihi basis panen yang sudah ditentukan, sehingga hal ini berfungsi sebagai pemicu motivasi untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila hasil kerja tidak memenuhi ketentuan maka pemanen dapat dikenakan **sanksi berupa denda (**Annisa Febiola dan Indria Ukrita,, 2022).

Produktivitas

Produksi merupakan proses transformasi bahan baku dari berbagai sumber menjadi output yang dibutuhkan oleh konsumen, baik berupa barang maupun jasa. Konsep produksi sering kali dikaitkan dengan produktivitas, meskipun pada dasarnya produksi menekankan pada aktivitas fasilitas produksi yang berjalan. Sunyoto menyatakan bahwa produktivitas adalah bentuk sikap mental yang terus mendorong individu untuk berusaha dan memiliki pandangan optimis bahwa hari esok akan lebih baik dari hari ini (Sri Wahyuningsi, 2018). Produktivitas tenaga kerja yang masih rendah kerap dipengaruhi oleh terbatasnya pemahaman terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga berimbas pada mutu produk maupun layanan yang dihasilkan. Dalam perspektif Islam, setiap bentuk usaha, baik yang mengandalkan kemampuan jasmani maupun kecakapan nonfisik, tetap dipandang sebagai bagian dari pekerjaan (Cici Kumala Sari dan Septria Susanti, 2024). Menurut Sutrisno, terdapat sejumlah indikator yang digunakan untuk menilai tingkat produktivitas kerja, di antaranya kemampuan, peningkatan hasil kerja, motivasi kerja, pengembangan diri, kualitas dan efisiensi (Maludin Panjaitan, 2017).

Bisnis Syariah

Dalam perspektif Islam, bisnis adalah rangkaian aktivitas jual beli barang dan jasa yang tidak dibatasi pada jumlah kepemilikan, tetapi dibatasi oleh cara perolehan dan penggunaannya. Menurut Arizal yang dikutip dari Ferdi Prayoga dan Andis Febrian mengatakan bisnis syariah adalah bentuk penerapan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dalam syariat Islam. Pada

dasarnya, kegiatan ini memiliki kesamaan dengan praktik bisnis secara umum, yakni melakukan produksi atau pengelolaan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perbedaannya terletak pada landasan dan prinsip yang digunakan, di mana bisnis syariah dijalankan sesuai dengan aturan Islam serta berpedoman pada perintah Allah dalam aktivitas muamalah (Ferdi Prayoga dan Andis Febrian, 2024). Prinsip utama bisnis syariah adalah menjauhi praktik yang diharamkan, membedakan halal dari haram, serta tidak mencampurkan kebenaran dengan kebatilan, sesui yang disampakan pada firman Allah SWT dalam QS Al-Baqoroh ayat 42:

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: *Janganlah kamu campuradukkan kebenaran dengan kebatilan dan (jangan pula) kamu sembunyikan kebenaran, sedangkan kamu mengetahui(-nya).*

Dengan demikian, bisnis syariah tidak bersifat bebas tanpa aturan, namun wajib menyertai ketentuan halal dan haram, serta menghindari perkara syubhat. Dalam ekonomi Islam terdapat empat prinsip dasar (*aksioma*) yang harus dijalankan dalam praktik bisnis syariah, yaitu tauhid (*kesatuan*), keseimbangan (equilibrium), kehendak bebas (free will), dan tanggung jawab (*responsibility*) (Nur Atiqa Mahmuda, 2012). *Ar-riqobah* atau pengawasan, memiliki peranan yang sangat penting. Kegiatan ini dilakukan untuk memastikan apakah tugas-tugas yang direncanakan sudah terlaksana dengan baik atau belum. Selain itu, pengawasan juga bertujuan untuk menilai apakah pelaksanaannya mengalami kekurangan, ketidak teraturan, atau penyimpangan. Jika ditemukan masalah, maka perlu dilakukan perbaikan. *Ar-riqobah* merupakan kewajiban yang harus dijalankan secara terus-menerus, sebab pengendalian berfungsi sebagai upaya memastikan perencanaan organisasi berjalan sesuai tujuan, sekaligus mencegah kegagalan maupun hasil yang tidak diinginkan. Pengawasan yang ideal pada dasarnya bersumber dari kesadaran individu itu sendiri. Karena itu, setiap program kerja sebaiknya selalu disertai dengan mekanisme kontrol. Dengan demikian, pengawasan yang efektif adalah pengawasan yang ditopang oleh sistem yang baik sekaligus kesadaran dari pihak yang diawasi (Bambang Sugiharto dan Muhammad Syaifullah, 2023).

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif karena metode ini menggunakan data dan bukan angka. Penelitian kualitatif merupakan suatu cara pengumpulan data secara alami atau fenomena yang terjadi di lokasi dimana penelitian dilakukan. Penelitian kualitatif berfokus pada makna, penalaran, pendefinisian suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), dan mengkaji lebih banyak hal yang berkaitan dengan kehidupan sehari-hari. Penulis terlebih dahulu menentukan wilayah penelitian serta populasi dan sampelnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis memilih lokasi penelitian ini di PTP Nusantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota Afdeling II. Dengan rentan pelaksanaan yang dijawalkan berlangsung dari Agustus 2025 sampai dengan Desember 2025.

Sumber data yang penulis dapatkan yaitu dari hasil survey pustaka dan wawancara langsung dengan mandor I, Mandor panen, asisten afdeling, krani produksi, kranin SDM dan pemanen kelapa sawi di PTP usantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota Afdeling II, dan beberapa jurnal, dan buku yang yang erat hubungannya dengan masalah yang

diteliti. Teknik analisis data yang peneliti gnakan disininadalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dampak Pengawasan dengan Sistem Premi dalam Meningkatkan Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit

Pengawasan yang dilaksanakan di PTP Nusantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota berlangsung secara langsung di lapangan dan dilakukan secara berkelanjutan, mulai dari pengarahan kerja hingga evaluasi hasil panen. Pola pengawasan ini juga dikaitkan dengan penerapan sistem premi dan sanksi sebagai bentuk penguatan disiplin kerja. Dalam praktiknya dampak dari pengawasan tersebut mampu mendorong peningkatan kedisiplinan, motivasi, rasa tanggung jawab, serta ketelitian pemanen dalam menjalankan tugas, sehingga secara umum memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Meskipun demikian, pelaksanaannya belum sepenuhnya mencapai hasil yang maksimal karena masih dijumpai berbagai hambatan, seperti jumlah tenaga pengawas oleh mandor yang terbatas, perbedaan tingkat kemampuan dan kedisiplinan antar pemanen, serta adanya sebagian pekerja yang merasakan tekanan akibat pengawasan oleh mandor ini dan tuntutan target kerja. Hal ini disebabkan karna kepribadian dari setiap pemanen yang berbeda-beda.

Pengawasan dengan Sistem Premi dalam Meningkatkan Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit Perspektif Bisnis Syariah

Pengawasan dengan sistem premi dalam meningkatkan produktivitas pemanen kelapa sawit perspektif bisnis syariah mengacu kepada 4 prinsip dasar yaitu tauhid, keseimbangan, kehendak bebas dan tanggung jawab, berikut penjelasan menurut peneliti:

a. Tauhid

Pengawasan yang diterapkan secara langsung dan terus-menerus, serta diiringi dengan sistem premi yang adil, tidak hanya berperan sebagai sarana pengendalian kerja, tetapi juga menumbuhkan kesadaran etika dan spiritual pemanen. Aktivitas kerja dipandang bukan sekadar upaya mencari penghasilan, melainkan sebagai amanah yang bernilai ibadah. Pemahaman ini mendorong terbentuknya sikap jujur, tertib, dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugas.

b. Keseimbangan (*Equilibrium*)

Pelaksanaan pengawasan dan pemberian premi menunjukkan adanya keseimbangan antara kewajiban yang harus dipenuhi pekerja dan hak yang mereka terima. Pemanen yang mampu memenuhi atau melampaui target diberikan penghargaan berupa premi, sedangkan pelanggaran terhadap SOP dikenai sanksi sesuai ketentuan. Walaupun tanggapan pemanen berbeda-beda, secara umum sistem ini mencerminkan adanya unsur keadilan dalam hubungan kerja.

c. Kehendak Bebas (*Free Will*)

Walaupun pemanen bekerja dalam batasan aturan dan pengawasan, mereka tetap memiliki kesempatan untuk menunjukkan inisiatif dan kesungguhan dalam bekerja. Sistem premi berfungsi sebagai pendorong bagi sebagian pemanen untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja sesuai dengan kemampuan masing-masing. Dengan demikian, peningkatan produktivitas muncul sebagai hasil dari pilihan dan usaha individu.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Penerapan pengawasan dan sistem premi juga berperan dalam membentuk sikap amanah dan rasa tanggung jawab, baik pada mandor sebagai pihak yang mengawasi maupun pada pemanen sebagai pelaksana pekerjaan. Meskipun masih ada pemanen yang belum sepenuhnya mematuhi aturan, mekanisme ini tetap membantu menanamkan pemahaman bahwa bekerja sesuai SOP dan target merupakan bentuk tanggung jawab profesional sekaligus moral.

Secara umum, pengawasan yang dikombinasikan dengan sistem premi di PTP Nusantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota Afdeling II memiliki potensi besar dalam meningkatkan produktivitas pemanen dan selaras dengan prinsip-prinsip bisnis syariah. Agar hasilnya lebih optimal, pengawasan sebaiknya tidak hanya diposisikan sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai media pembinaan yang mampu menciptakan kenyamanan kerja dan mendorong produktivitas secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasa yang dilakukan tersebut maka kesimpulan adalah sebagai berikut:

Dampak Pengawasan dengan Sistem Premi dalam Meningkatkan Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit

Pengawasan langsung yang dipadukan dengan sistem premi di PTP Nusantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota Afdeling II terbukti memengaruhi kinerja pemanen, meskipun dampaknya berbeda pada setiap individu. Secara umum, sistem ini mampu meningkatkan disiplin dan tanggung jawab karena adanya motivasi memperoleh tambahan penghasilan. Namun, sebagian pemanen merasa tertekan akibat ketatnya pengawasan dan sanksi. Oleh sebab itu, keberhasilan penerapan sistem ini sangat bergantung pada cara pengawasan dilakukan, kondisi psikologis pekerja, serta pembinaan yang berkelanjutan.

Pengawasan dengan Sistem Premi dalam Meningkatkan Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit Perspektif Bisnis Syariah

Pengawasan yang dipadukan dengan sistem premi terbukti mampu meningkatkan disiplin, motivasi, dan produktivitas pemanen serta relevan dengan nilai-nilai bisnis syariah, seperti tauhid, keseimbangan, kehendak bebas, dan tanggung jawab. Sistem ini dianggap adil karena penghargaan dan sanksi diberikan berdasarkan capaian kerja. Walaupun sebagian pemanen merasakan tekanan dalam pelaksanaannya, pengawasan tetap perlu diarahkan bukan hanya sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai media pembinaan agar tercipta iklim kerja yang lebih positif.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Karim

Anas, Aswar. 2020. Analisis Pengawasan Ombudsman Dalam Penyelenggaran Pelayanan Publik di Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu Pemerintahan* 8 (3)

Atiqa Mahmuda, Nur. 2012. Pengawasan Terhadap Bisnis Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Hkum Islam.* 2 (2)

Brotoharsojo, Hartanto dan Jiwo Wungu. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Epi. Krani Produksi, *Wawancara Pribadi*, PTP. Nusantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota. 04 Agustus 2025

Fanny, Triesie Avrilia dan Endang Dwi Retnani. 2017. Analisis Perbandingan Model Prediksi Financial Distress Pada Sub Sektor Perkebunan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. 6 (6)

Fauzi, Yan. *2012*. *Kelapa Sawit*. Jakarta: Swadaya

Febiola, Annisa dan Indria Ukrita. 2022. Manajemen Panen Kelapa Sawit di Afdeling I PTP VI Pangkalan Lima Puluh Kota. *Jurnal Agri Bisnis*. 5 (1)

Gusnadi, Ikrom. Krani Produksi. *Wawancara Pribadi*, PTP. Nusantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota. 04 Agustus 2025

Harman Gledon, Sentot. 2000. Fungsi Pengawasan Dalam Penyelenggaraan Manajemen Korporasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 2 (1)

Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Mahendra Santosa, Berlino. 2019. *Standarisasi Formulasi Premi Tanaman, Teknik/Pengolahan dan Pendukung*. Jambi: PT Perkebunan Nusantara

Maisandra, Elvira dan Ariyun Anisah. 2023. Peran Dinas Pertanian dalam Meningkatkan Pendapatan Petani Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.* 1 (1)

Ningsi, Tuty dan Adi Chistian Hutahuruk. 2023. Penerapan Premi dan Denda Panen Tandan Buah Kelapa Sawit AFD III Kebun Gunung Monaco PT. Perkebunan Nusantara III. *Jurnal Agro Estate.* 7 (1)

Nurhalimah dan Aliman Syahuri Zein. 2019. Analisis Produksi Sawit di Sumatra Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman.* 7 (2)

Panjaitan, Maludin. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 3 (2)

Prayoga, Ferdi dan Andis Febrian. 2024. Pengaruh Promosi dan Strategi Penjualan Terhadap Perkembangan Usaha Pakaian Toko Jaya Makmur Pasar Aur Kota Bukittinggi Menurut Perspektif Bisnis Syariah. *Journal Of Managementand Shariah Business.* 2 (1)

Rona, Krani Afdeling II, *Wawancara Pribadi*, PTP. Nusantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota, 21 Agustus 2025

Sari, Cici Kumala dam Septri Susanti. 2024. Pengaruh Tenaga Kerja dan Modal Terhadap Pendapatan Kelompok Waita Tani (Studi Kasus Usaha Dendeng Jantung Pisang di Korong KP. Tangah Kenagarian Lurah Ampalu Kab. Padang Pariaman). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2 (1)

Sofiana, Yelli dan Sudirman Yahya. 2015. Manajemen Panen Kelapa Sawit (Elaeis Guineensis Jacq) di Kebun Tambuasai Kec. Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu Riau. *Jurnal Agrohorti* 2 (3)

Sugiharto, Bambang dan Muhammad Syaifullah. 2023. Pengawasan Dalam Perspektif Islam dan Manajemen. *Jurnal Of Shariah Economic Research*. 7 (1)

Sururama, Rahmawati dan Rizky Amalia. 2020. *Pengawasan Pemerintah*. Bandung: CV Cendekia Press

Wahyuningsi, Sri. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, *Jurnal Warta.* 57 (224)

Wenti. Krani SDM. *Wawancara Pribadi*. PTP. Nusantara IV Regional IV Kebun Pangkalan Lima Puluh Kota. 21 Agustus 2025

Wiradinata, Guntara. 2017. Pengukuran dan Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel XYZ Pontianak. *Jurnal Unta*. 1 (1)