

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara dengan luas lahan perkebunan kelapa sawit terbesar di dunia, yaitu berdasarkan data yang dicatat oleh Kementerian Pertanian pada tahun 2022 luas lahan perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai 16,8 juta hektare (Ha). Produk utama kelapa sawit adalah minyak sawit atau yang disebut *Crude Palm Oil* (CPO) dan minyak inti sawit atau yang disebut dengan *Kernel Palm Oil* (KPO). Berdasarkan data yang tercatat pada Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian, diketahui bahwa jumlah produksi kelapa sawit Indonesia setiap tahunnya terus mengalami peningkatan sejak tahun 2017, dimana pada tahun 2021 mencapai angka 49,7 juta ton. Angka ini meningkat sebesar 2,9% dari jumlah produksi kepala sawit pada tahun 2020, yaitu 48,3 juta ton. Pada tahun 2021, Provinsi Riau masih menjadi provinsi penghasil kelapa sawit terbesar dengan luas sebesar 2,86 juta hektar atau 19,55 persen dari total luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia dan merupakan provinsi dengan produksi CPO terbesar yaitu 8,96 juta ton.

Kelapa sawit merupakan komoditas perkebunan yang memiliki potensi luar biasa dan keunggulan yang utama di Indonesia, oleh karena itu kelapa sawit sangat memiliki arti ekonomi yang sangat penting yaitu berpotensi dalam memberikan pemasukan devisa bagi negara, yang dapat berdampak kepada kehidupan yang layak dan kesejahteraan masyarakat. Dalam rangka mewujudkan perkembangan perkebunan kelapa sawit, Indonesia telah banyak mendirikan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang dalam keberjalannya membutuhkan Sumber Daya Manusia dengan kualitas baik. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan usahanya merupakan salah satu bentuk kinerja, sehingga peran karyawan sangat penting terhadap terhadap keberhasilan perusahaan tersebut.

Menurut Wibowo (2007), kinerja adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja, akan tetapi tidak hanya sekedar itu melainkan juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja karyawan merupakan

hal yang sangat penting karena apabila suatu perusahaan memiliki kinerja yang baik, maka dapat berdampak positif pada perkembangan perusahaan sehingga menghasilkan keuntungan yang meningkat dan berkelanjutan (Abdullah, 2014). Ketika sebagian besar karyawan telah bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak terjadi masalah. Akan tetapi jika karyawan bekerja di bawah standar yang ditetapkan perusahaan, maka dapat dimungkinkan bahwa beban kerja yang diterima terlalu berlebih (Nanli, Roby, dan Daryono, 2020).

Menurut beberapa karyawan, upah yang mereka terima tidak sebanding dengan hasil kerja yang telah dilakukan, kemudian karyawan juga merasa kesulitan menyelesaikan beberapa pekerjaan karena keterbatasan informasi dan pengetahuan yang diterima selama bekerja. Permasalahan tersebut mengakibatkan berkurangnya kinerja karyawan, di mana terdapat banyak karyawan yang sengaja maupun tidak sengaja bersikap tidak patuh terhadap aturan yang berlaku seperti hadir terlambat, jam istirahat yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, hingga bermalas-malasan saat bekerja (Setiawan, 2015).

Perusahaan sangat perlu melakukan evaluasi kerja para karyawannya untuk mengetahui tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap karyawan, apakah dapat diklasifikasikan sebagai kategori baik atau tidak baik. Menurut Wirawan (2009), evaluasi kinerja adalah proses penilaian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi mengenai kinerja karyawan dan membandingkannya dengan standar kinerja dalam waktu tertentu yang selanjutnya digunakan dalam membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Evaluasi kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu kerja, dan efektivitas kerja. Untuk menilai kinerja karyawan juga dapat dilihat dari pencapaian target harian karyawan, keterlambatan waktu kerja, hingga pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Pentingnya melakukan evaluasi kinerja karyawan adalah agar dapat membantu perusahaan untuk mengetahui seberapa jauh keberhasilan

pekerjaan telah tercapai agar kedepannya perusahaan dapat mengambil langkah dan tindakan yang tepat apabila ingin melakukan peningkatan dan perbaikan di masa mendatang, serta akan berguna apabila perusahaan ingin membuat rekomendasi terkait dengan peningkatan kompensasi, peningkatan karir, kenaikan atau pemberhentian jabatan, dan lainnya sesuai prosedur perusahaan (Suryani, Sugianingrat dan Laksemini, 2020).

Sebuah penelitian terdahulu terkait dengan evaluasi kinerja pada suatu perusahaan menghasilkan bahwa telah dilakukan evaluasi dengan baik, akan tetapi kemudian timbul sebuah permasalahan yaitu hasil dari evaluasi tersebut tidak dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan setiap tahunnya, sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Tangkuman, Tewal dan Trang, 2015). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa evaluasi kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan seberapa berhasil kinerja perusahaan, oleh karena itu diperlukan evaluasi kinerja yang tepat dan berkesinambungan agar berfungsi secara maksimal dalam membimbing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan telah diketahui dan dinilai, maka selanjutnya akan dapat membantu perusahaan untuk menentukan langkah dan tindakan yang dapat diambil terhadap tujuan atau target perusahaan yang telah tercapai atau belum.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini terdapat pokok permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kinerja Karyawan Panen Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Tabung Haji Indo Plantations, Kecamatan Pelangiran, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau?
2. Bagaimana Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Tabung Haji Indo Plantations, Kecamatan Pelangiran, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan Panen di PT. Tabung Haji Indo Plantations, Kecamatan Pelangiran, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau.
2. Untuk mengevaluasi Kinerja Karyawan Panen di PT. Tabung Haji Indo Plantations, Kecamatan Pelangiran, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dituliskan di atas maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, sebagai penambah wawasan dan pengetahuan yang mendalam bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan panen di PT. Tabung Haji Indo Plantations dan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Pertanian Institut Pertanian STIPER Yogyakarta.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat dan menjadi tambahan literatur, informasi serta pengetahuan lebih dalam khususnya bagi penelitian yang selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan, untuk memberikan masukan yang positif serta saran bagi PT. Tabung Haji Indo Plantations mengenai evaluasi kinerja karyawan agar dapat berjalan sesuai harapan dan tujuan perusahaan.