

**EVALUASI KETAATAN KARYAWAN TERHADAP BUDAYA KERJA
DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT
PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS KEBUN DABUK REJO KECAMATAN LEMPUING,
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR, PROVINSI SUMATERA SELATAN**

¹Fahrul Rozy Alhaddid,²Arum Ambarsari, ³Resna Trimerani S.Pi., M.Sc

¹*Budidaya Pertanian atau Pertanian, Institut pertanian Stiper Yogyakarta.
Jl. Nangka II, Maguwoharjo (Ringroad Utara), Seleman, Yogyakarta
55282*

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui evaluasi ketaatan karyawan terhadap budaya kerja di perkebunan kelapa sawit PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo Kecamatan Lempuing, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Penentuan lokasi menggunakan metode studi kasus yang dilakukan di perkebunan kelapa sawit PT. Buluh Cawang Plantation Kebun Dabuk Rejo, Kecamatan Lempuing, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2022 sampai Mei 2022. Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dikuantitatifkan. Dari hasil analisis penelitian evaluasi ketaatan karyawan terhadap budaya kerja di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo rerata responden yang berperilaku disiplin sebanyak 38 responden, yang tidak sebanyak 2 responden dan responden yang tertib Standar Operasional Prosedur (SOP) sebanyak 39 responden, 1 responden tidak tertib Standar Operasional Prosedur (SOP). Hasil evaluasi ketaatan karyawan di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo setiap karyawan panen taat dan bertanggung jawab dilihat dari hasil evaluasi kehadiran didapat hasil sebanyak 34 karyawan panen dengan persentase 85% tidak pernah izin sedangkan 6 karyawan panen izin tidak bekerja selama 1 hari dan untuk basis panen rata-rata karyawan panenialah 55 tandan dimana basis yang ditetapkan perusahaan sebanyak 40 tandan.

Kata kunci : Hasil Evaluasi, Ketaatan, Budaya Kerja.

Abstrak

This study aims to determine the evaluation of employee obedience to the work culture in the oil palm plantations of PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo Gardens, Lemrub Subdistrict, Ogan Komering Ilir Regency, South Sumatra Province. Determination of the location using the case study method conducted in the oil palm plantation of PT. Reed Cawang Plantation Dabuk Rejo Gardens, Lemrub Subdistrict, Ogan Komering Ilir Regency, South Sumatra Province. The time of the research was carried out from April 2022 to May 2022. Analysis of the data used is by using a quantitative descriptive method. From the results of the analysis of the evaluation of employee obedience to the work culture at PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo Plantation has an average of 38 respondents who behave in a disciplined manner, which is not as much as 2 respondents and 39 respondents who are disciplined in Standard Operating Procedures (SOP). The results of the evaluation of employee obedience at PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo Plantation every harvesting employee is obedient and responsible, as seen from the results of the attendance evaluation, it is found that 34 harvest employees with a percentage of 85% never got permission, while 6 harvest employees have permission to not work for 1 day and for the harvest basis the average harvest employee is 55 bunches where the basis set by the company is 40 bunches.

Keywords: Evaluation Result, Obedience, Work Culture.

I. PENDAHULUAN

Perkebunan kelapa sawit menjadi salah satu bagian terpenting dari sistem pendapatan perekonomian masyarakat guna mendukung kegiatan yang sudah berjalan di kalangan Pekerjaan alternatif yang sesuai dengan dasar kemampuan masyarakat yaitu dengan bekerja di perkebunan kelapa sawit. Perkebunan kelapa sawit Indonesia sudah terbukti dapat eksis dan bertahan dalam menghadapi kondisi krisis ekonomi dalam 10 tahun terakhir dan menjadi alternatif sistem sosial dan sistem kapitalis (Buchari, 2004).

Sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting dalam pengadaan apapun kegiatan usaha yang dapat menghasilkan kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kualitas kinerja dari suatu perusahaan. Pengembangan maupun pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut. Dalam menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang

diinginkan perusahaan dan menjadi penggerak kegiatan di perkebunan dalam mencapai tujuan bersama, maka dapat dilakukan berbagai upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka hasil kerja yang diharapkan (ketaatan pekerja terhadap budaya kerja) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Simanjuntak dkk, 2013). Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kuantitas dan kualitas berdasarkan standar prosedur kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Ketaatan karyawan merupakan sikap keinginan untuk berbakti dan setia terhadap pekerjaan yang dilakukannya, baik kelompok maupun atasan pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memberikan hasil pekerjaan yang baik terhadap masyarakat.

Budaya kerja merupakan suatu pemahaman terhadap sikap maupun perilaku dalam menerapkan pelaksanaan pekerjaan didalam perusahaan atau institusi. Budaya kerja masyarakat Indonesia yang masih lemah dan tidak merata menyebabkan kualitas menurun dan tidak mampu bersaing. Apabila alat ukur yang tepat dalam mengkategorikan budaya kerja yang berkualitas belum ditentukan, maka akan terlihat sebagian pimpinan dalam berbagai perusahaan memberi tugas kepada karyawan di lingkungan perusahaannya tanpa melihat kemampuan yang dimiliki (Faris, 2014).

PT. Buluh Cawang Plantations merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam Wilmar Group yang mengembangkan usaha di bidang perkebunan khususnya kelapa sawit. PT. Buluh Cawang Plantations berada di wilayah Kecamatan Lempuing Km.170 Kabupaten Ogan Komering Ilir. Menempati areal lahan 5.421.9 hektar yang terdiri dari tiga kebun inti yaitu Kebun Dabuk Rejo, Kebun Bumi Arjo, dan Kebun Suka Mulya. Sesuai dengan prosedur pelaksanaan pembangunan perkebunan PT. Buluh Cawang Plantations telah melakukan tahap-tahap yang harus dilalui dan sampai dengan saat ini PT. Buluh Cawang Plantations telah memasuki tahap operasi dan sebagian memasuki tahap pasca operasi dengan melakukan peremajaan tanaman (replanting), Usaha Perkebunan kelapa sawit tersebut terpadu dengan pabrik pengolahannya.

PT. Buluh Cawang Plantations adalah perusahaan perkebunan berskala nasional, dalam memproduksi hasil perkebunan tidak hanya menggunakan banyak sarana produksi, seperti pupuk, pestisida, tenaga kerja dan lainnya, tetapi sudah memiliki manajemen yang mengatur sistem produksi kelapa sawit, serta penggunaan tenaga kerja. Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan perkebunan ini memerlukan karyawan. Terlepas dari hal tersebut pekerjaan lain juga penting untuk menunjang hasil yang maksimal. Pada dasarnya item pekerjaan perkebunan kelapa sawit adalah perawatan dan pemanenan. Perawatan mencakup pemupukan, perawatan manual dan chemis (kimia). Sedangkan panen mencakup penurunan tandan buah segar dari pokok kemudian pengangkutan menuju pabrik. Karyawan yang diperlukan haruslah mempunyai kriteria yang baik misalnya memiliki pengetahuan, keterampilan dan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan tersebut, karyawan bukan hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Oleh sebab itu ketaatan karyawan terhadap budaya kerja menjadi sangat penting dalam usaha perkebunan. Peningkatan ketaatan karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan ketaatan karyawan terhadap budaya kerja merupakan tantangan manajemen untuk melakukan evaluasi ketaatan karyawan terhadap budaya kerja yang paling serius karena keberhasilan dalam menerapkan strategi serta kebijakan-kebijakan sebagai dasar dan acuan bagi perusahaan untuk mencapai kualitas kinerja sumber daya manusia (karyawan) menjadi sangat penting dalam usaha perkebunan kelapa sawit di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh budaya organisasi saja, tentunya ada banyak faktor pendukung dan didukung oleh banyaknya ketentuan maupun peraturan yang mengatur serta membatasi setiap kegiatan dan perilaku di dalam perusahaan, contohnya yaitu mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan itu sendiri. Hal tersebut dapat dicapai apabila semua karyawan menjunjung tinggi kedisiplinan (Adriansyah dkk, 2014). Sikap disiplin kerja pada perusahaan sudah menjadi peraturan maupun tuntutan yang harus karyawan patuhi, sehingga dapat membentuk perilaku yang ditentukan oleh standar perusahaan. Jika kondisi seperti ini tidak dilakukan upaya pencegahan dengan segera, maka dapat menimbulkan kerugian di berbagai pihak (Adriansyah dkk, 2014). Kedisiplinan merupakan peraturan yang wajib berada didalam suatu organisasi perusahaan, termasuk disiplin dalam pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) guna menghindari dan dapat menekan resiko kecelakaan kerja. Alat Pelindung Diri (APD) merupakan alat yang wajib digunakan oleh karyawan lapangan dalam melindungi bagian dan atau seluruh tubuh dari adanya kemungkinan potensi bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/VII/2010).

Langkah nyata yang telah dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia memegang peranan sangat vital dalam proses transformasi budaya kerja perlu dilakukan evaluasi ketaatan karyawan

di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo. Upaya yang dapat dilakukan dengan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan, sanksi tersebut sudah di sepakati oleh karyawan. oleh karena itu diperlukannya suatu perubahan lingkungan kerja berupa perubahan pola pikir, sudut pandang atau paradigma dan langkah tindakan dalam menjalankan suatu pekerjaan perusahaan. Melihat pentingnya peranan ketaatan karyawan terhadap budaya kerja untuk terhadap peningkatan kinerja karyawan maka penulis terdorong untuk meneliti tentang "Evaluasi Ketaatan Karyawan Terhadap Budaya Kerja Di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo, Kecamatan Lempuing, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Provinsi Sumatera Selatan".

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode dasar dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengevaluasi ketaatan karyawan terhadap budaya kerja di perkebunan kelapa sawit di PT. Buluh Cawang Plantations, Kebun Dabuk Rejo, Kecamatan Lempuing, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian dilakukan di perkebunan kelapa sawit PT. Buluh Cawang Plantation Kebun Dabuk Rejo, Kecamatan Lempuing, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2022 sampai Mei 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah pemanen kelapa sawit yang berstatus Karyawan Harian Tetap (KHT) di PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo yang berjumlah 40 orang. Metode pengumpulan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2008).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Karyawan Panen

Hasil penelitian identitas karyawan panen menggambarkan kondisi karyawan panen perkebunan kelapa sawit di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo Kecamatan Lempuing, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Provinsi Sumatera Selatan yang masih bekerja meliputi :

1. Usia Karyawan Panen

Usia merupakan karakteristik seseorang yang mencerminkan kemampuan dan kondisi seseorang secara fisik karyawan panen dalam bekerja seiring dengan penambahan masa kerja dan usia diharapkan. Karyawan di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo, tidak terbatas pada usia tertentu. Variasi usia yang bekerja sebagai tenaga kerja paling muda adalah 21 tahun, sedangkan yang paling tua 45 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja yang masih produktif umur karyawan panen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1 Identitas Karyawan Panen Berdasarkan Usia

| Umur (Tahun) | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|------------------|----------------|
| 21-25 | 9 | 22,5 |
| 26-30 | 11 | 27,5 |
| 31-35 | 9 | 22,5 |
| 36-40 | 9 | 22,5 |
| 41-45 | 2 | 5 |
| Total | 40 | 100 |

Sumber: Analisis data primer 2022

Berdasarkan Tabel 5.1 Dapat diketahui mayoritas karyawan panen yang bekerja berkisar rentang usia antara 26 tahun sampai dengan 30 tahun hal ini dikarenakan usia 26 tahun sampai dengan 30 tahun merupakan usia yang produktif.

2. Tingkat Pendidikan Karyawan Panen

Pendidikan merupakan tingkatan pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pekerja di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak pula pengetahuan yang dimilikinya. Pendidikan dapat menentukan seseorang bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan juga pendidikan yang didapat oleh seseorang bisa meningkatkan cara berfikir seseorang karena dengan pendidikan yang tinggi maka pola pikir seseorang diharapkan lebih bijak dalam menyikapi suatu pekerjaan maupun masalah yang ada di lingkungan pekerjaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.2 Identitas Karyawan Panen Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah Responden | persentase (%) |
|-------------------|-------------------------|-----------------------|
| SD | 13 | 32,5 |
| SMP | 14 | 35 |
| SMA | 13 | 32,5 |
| Total | 40 | 100 |

Sumber: Analisis data primer 2022

Tabel 5.2 Menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan panen di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo memiliki pendidikan tingkat SMP.

3. Jumlah Tanggungan Keluarga Karyawan Panen

Jumlah tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang di tanggung oleh responden dalam rumah tangganya. Anggota keluarga yang menjadi tanggungan dalam suatu rumah tangga meliputi suami, istri, anak dan orang lain yang tinggal dengan responden menjadi tanggungan responden tersebut. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan jumlah tanggungan keluarga responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.3 Identitas Berdasarkan Tanggungan Keluarga Karyawan Panen

| Jumlah Tanggungan (Orang) | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| 0 | 5 | 12,5 |
| 1-2 | 20 | 50 |
| 3-4 | 15 | 37,5 |
| Total | 40 | 100 |

Sumber: Analisis data primer 2022

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan jumlah rata-rata karyawan panen di PT. Buluh Cawang Plantation Kebun Dabuk Rejo memiliki 1 sampai 2 orang yang yang menjadi tanggungan karyawan panen.

4. Lama Bekerja Kerja Karyawan Panen

Selain pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan seseorang adalah lama masa kerja seseorang karyawan panen semakin terampil dalam melakukan pekerjaan dan makin dewasa tingkat pola pikirnya. Oleh karena itu lama masa kerja karyawan akan meningkatkan kemampuan melaksanakan kerja dan peningkatan pendapatannya. Lamanya responden bekerja di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan Panen

| Lama Bekerja (Tahun) | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------------|
| 1-5 | 33 | 82,5 |
| 6-10 | 6 | 15 |
| 11-15 | 1 | 2,5 |
| Total | 40 | 100 |

Sumber: Analisis data primer 2022

Berdasarkan Tabel 5.4 Dari hasil penelitian dan data yang dilakukan menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan panen memiliki lama bekerja 1 hingga 5 tahun. Hal ini dikarenakan adanya penggantian karyawan lama dengan karyawan yang baru.

B. Evaluasi Ketaatan Karyawan Terhadap Budaya Kerja Di PT. Buluh Cawang Plantations

Evaluasi ketaatan karyawan panen dilakukan untuk memberi penilaian karyawan dalam mengemban tanggung jawabnya. Penilaian mencakup seluruh hal yang terpenting dari segi perilaku disiplin dalam bekerja (tabel 5.5). Dan tertib SOP (Standar Operasional Prosedur) dalam bekerja (tabel 5.6).

Tabel 5.5 Perilaku Disiplin Dalam Bekerja.

| No. | Perilaku disiplin dalam bekerja | Ya | Tidak |
|--------|--------------------------------------|----|-------|
| 1 | Tepat waktu apel pagi | 37 | 3 |
| 2 | Disiplin memakai APD saat bekerja : | | |
| | a. Sepatu | 40 | 0 |
| | b. Sarung tangan | 36 | 4 |
| | c. Kacamata | 37 | 3 |
| | d. Helm | 40 | 0 |
| 3 | Kehadiran kerja pada saat dilapangan | 38 | 2 |
| Rerata | | 38 | 2 |

Sumber: Analisis data primer 2022

Berdasarkan data tabel 5.5 dapat diketahui bahwa rerata perilaku disiplin karyawan panen dalam bekerja adalah sebanyak 38 responden menyatakan ya dan 2 responden menyatakan tidak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden berperilaku disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Dari hasil penelitian untuk budaya kerja karyawan panen secara keseluruhan sudah dikategorikan baik, kecuali dalam beberapa aspek seperti pada saat apel pagi tepat waktu terdapat 3 karyawan yang telat mengikuti apel pagi, pada penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja terdapat karyawan panen yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) seperti pada penggunaan sarung tangan sebanyak 4 orang dan kacamata sebanyak 3 orang, serta kehadiran kerja saat dilapangan terdapat 2 orang yang didapati tidak hadir, pembinaan budaya kerja sudah dilaksanakan dengan baik akan tetapi dalam pelaksanaan sehari hari pada kenyataannya belum dapat terwujud.

Tabel 5.6 Tertib SOP (Standar Operasional Prosedur) Dalam Bekerja.

| No. | Tertib SOP Dalam Bekerja | Ya | Tidak |
|--------|---|----|-------|
| 1 | Pemotongan pelepah yang menyangga buah matang mepet batang | 40 | 0 |
| 2 | Buah mentah di atasnya disangga dua pelepah (songgo 2) | 40 | 0 |
| 3 | Kutip brondolan (diketiak pohon dan piringan) | 40 | 0 |
| 4 | Pemotongan tandan buah matang mepet batang | 39 | 1 |
| 5 | Pelepah dipotong 3 bagian dan ditumpuk pada gawangan mati sejajar jalan pikul | 36 | 4 |
| Rerata | | 39 | 1 |

Sumber: Analisis data primer 2022

Berdasarkan data tabel 5.6 dapat diketahui bahwa rerata karyawan tertib terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sebanyak 39 responden menyatakan ya dan 1 responden menyatakan tidak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden tertib terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan diperusahaan.

A. Hasil Evaluasi

Evaluasi kinerja dilakukan untuk menilai kinerja seorang karyawan panen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian ini meliputi: Perilaku disiplin bekerja, perilaku bertanggung jawab dalam bekerja, tertib Standar Operasional Prosedur (SOP). Evaluasi karyawan panen di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo meliputi rerata daftar kehadiran karyawan panen selama 6 bulan dan basis panen karyawan dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang.

Tabel 5.7 Rerata Daftar Kehadiran Karyawan Selama 6 Bulan

| Daftar Kehadiran | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------------|-----------|----------------|
| 23 | 6 | 15 |
| 24 | 34 | 85 |
| Total | 40 | 100 |

Sumber: Data Sekunder PT. BCP Kebun Dabuk Rejo

Dilihat dari tabel 5.7 dapat diketahui dari 40 karyawan panen terdapat 6 orang karyawan yang izin atau tidak bekerja selama 1 hari dalam jangka waktu 6 bulan dengan persentase sebesar 15% dan 34 karyawan tidak pernah izin sama sekali dalam jangka waktu 6 bulan dengan persentase sebesar 85%, dari hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan panen PT. Buluh Cawang Plantatian Kebun Dabuk Rejo memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 5.8 Basis Panen Karyawan

| Basis | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| 53-55 | 25 | 62,5 |
| 56-58 | 15 | 37,5 |
| Total | 40 | 100 |

Sumber: Data Sekunder PT. BCP Kebun Dabuk Rejo

Dilihat dari tabel 5.8 dapat diketahui bahwa basis panen tertinggi yaitu 53-55 tandan dengan frekuensi 25 karyawan dan persentase 62,5%, Basis yang ditetapkan perusahaan yaitu 40 tandan/orang sehingga dari perhitungan diatas dapat dikatakan bahwa setiap karyawan panen telah memenuhi target panen yang ditetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas merupakan suatu *output* hasil kerja yang didapat oleh karyawan panen yang didapat setiap bulannya. Semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan maka akan semakin tinggi juga penghasilan atau upah yang didapat. Tingkat produktivitas kerja diukur berdasarkan hasil panen tandan buah segar perhari kerja yang diperoleh dengan mencari rata-rata hasil produksi tandan buah segar setiap hari kerja selama satu bulan. Produktivitas karyawan panen dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5.9 Karakteristik Produktivitas Responden

| No. | Kelompok Produktivitas | Hasil TK Panen (Kg/Hk) |
|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| 1 | Produktivitas Tertinggi | 952 |
| 2 | Produktivitas Terendah | 157 |
| Rata-Rata Produktivitas | | 342 |

Sumber: Data Sekunder PT. BCP Kebun Dabuk Rejo

Diketahui pada tabel 5.9 produktivitas tertinggi karyawan panen kebun PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo pada bulan Desember 2021 - Mei 2022 mencapai 952 Kg/Hk, sedangkan produktivitas karyawan panen terendah PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo pada bulan Desember 2021 - Mei 2022 mencapai 157 Kg/Hk dan rata-rata produktivitas PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo pada bulan Desember 2021 - Mei 2022 adalah 342 Kg/Hk artinya secara umum produktivitas karyawan panen PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo kurang dari standar basis yang ditentukan perusahaan PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo adalah 900 Kg/Hk untuk Tanaman Menghasilkan (TM) 01.

Produktivitas yang dihasilkan dihitung berdasarkan jumlah Kg yang diperoleh setiap hari kerjanya/Hk. Produktivitas karyawan panen sangat rendah dikarenakan pada saat bulan April ada 13 orang karyawan panen yang dialihkan ke perawatan untuk pruning pelepah kelapa sawit dan untuk tanaman kelapa sawit masih tergolong tanaman muda yaitu Tanaman Menghasilkan (TM) 01 sehingga rata-rata produktivitasnya sangat rendah, secara global sebenarnya ada banyak sekali faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas panen misalnya dari segi bibit yang digunakan, kesuburan lahan, intensitas curah hujan, pemukan dan juga intensitas sinar matahari.

IV. Kesimpulan

Dari hasil analisis penelitian evaluasi ketaatan karyawan terhadap budaya kerja di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo Estate maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan di PT. Buluh Cawang Plantations bekerja dengan disiplin dan patuh pada Standar Operasional Prosedur (SOP) dikategorikan sebagai karyawan yang taat terhadap budaya kerja yang berlaku di perusahaan.
2. Karyawan di PT Buluh Cawang Plantations dilihat dari hasil evaluasi ketaatan karyawan dapat dikategorikan sebagai karyawan yang taat terhadap kebijakan yang berlaku di perusahaan.

V. Saran

Saran yang diajukan bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan sistem pembaruan dalam presensi apel pagi menggunakan *fingerprint*, perusahaan harus lebih fokus dalam meningkatkan ketaatan karyawan panen bekerja dengan disiplin dan patuh pada Standar Operasional Prosedur (SOP), dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak taat terhadap peraturan budaya kerja pada perusahaan.
2. Perlu dilakukan evaluasi ketaatan karyawan panen untuk masing-masing mandor panen di setiap *estate*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M. A., Sultan, M., Sofia, L., & Oktavianti, B. (2014). Efektivitas Model Intervensi Penanggulangan Kebakaran Di Kota Samarinda. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 3(2), 72-88.
- Buchari, Alma. 2004. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Edisi Revisi. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Faris Ihsan. 2014. *Reformasi Budaya Kerja Pada Birokrasi Pemerintah*. Artikel pada Website BKD dan Diklat Provinsi NTB.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja, 2010. Nomor 08/MEN/2010 Tentang Alat Pelindung Diri. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja
- Simanjuntak, A dan E.A. Limawandoyo. 2013. *Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering*. Universitas Kristen Petra. <https://media.neliti.com/media/publication/36003-ID-pengelolaan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia-pada-pt-aneka-sejahtera-enginee.pdf>. Diakses pada 5 July 2021.