

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkebunan kelapa sawit merupakan bagian penting dari sistem pendapatan keuangan masyarakat guna kelancaran kegiatan perekonomian suatu masyarakat. Perkebunan kelapa sawit merupakan alternatif bagi masyarakat dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan dasar kemampuan masyarakat. Perkebunan kelapa sawit juga terbukti dapat bertahan dalam kondisi krisis ekonomi Indonesia dalam akhir dekade lalu, dan sebagai alternatif terhadap sistem kapitalis dan sistem sosialis (Buchari, 2004).

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang diinginkan perusahaan sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (ketaatan karyawan terhadap budaya kerja) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Simanjuntak dkk, 2013).

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan ketaatan karyawan terhadap budaya kerja.

Ketaatan merupakan suatu sikap yang timbul akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Kesediaan pegawai pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan merupakan hal penting dalam menjunjung komitmen pegawai terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan apabila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam perusahaan dimana dalam bekerja.

Budaya kerja merupakan suatu pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu karyawan/institusi. (Faris, 2014) mengemukakan bahwa mutu sumber daya manusia Indonesia yang tidak mampu bersaing, hal ini disebabkan oleh karena faktor budaya kerja yang juga masih lemah dan tidak merata. 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.

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 merupakan perusahaan berskala nasional, sehingga dalam memproduksi hasil perkebunannya, 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. Untuk itu kesadaran karyawan akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan karyawan masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan. Disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan yang terdiri dari factor-faktor yang mempengaruhinya antara lain: inisiatif individual, toleransi resiko dan dukungan manajemen.

Ketiga factor tersebut mempunyai hubungan terhadap peningkatkan kinerja karyawan. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena budaya kerja. Kurangnya berilaku disiplin terhadap peraturan seperti datang apel pagi tepat waktu, taat terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD).

Tidak hanya budaya organisasi saja yang menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan, tentunya juga didukung oleh banyaknya peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku di dalam perusahaan, salah satunya ialah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan itu sendiri. Hal tersebut bisa tercapai jika semua karyawan menjunjung tinggi kedisiplinan (Adriansyah dkk, 2014). Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Disiplin kerja yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan. Jika kondisi seperti ini tidak segera dilakukan upaya pencegahan, maka akan semakin merugikan berbagai pihak (Adriansyah dkk, 2014). Peraturan yang mutlak berada di dalam suatu organisasi perusahaan tersebut termasuk dengan disiplin dalam pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) guna menghindari dan menekan resiko kecelakaan kerja. Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melindungi seluruh dan atau sebagian tubuh dari adanya kemungkinan potensi bahaya dan kecelakaan kerja (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/VII/2010). Fenomena ini pun terjadi pada PT. Buluh Cawang Plantations Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) standar yang secara umum digunakan oleh suatu perusahaan berupa sepatu kerja, helm, sarung tangan, kacamata kerja, dan masker. Hal ini berarti kedisiplinan dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sangat diperlukan disuatu perusahaan, Walaupun begitu, masih saja terdapat karyawan yang tidak disiplin menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Langkah konkrit yang telah dilakukan perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut adalah melalui evaluasi ketaatan

karyawan terhadap budaya kerja yang terkait dengan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat vital dalam proses transformasi budaya kerja di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo. Dalam upaya pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dalam menghasilkan output baik produk ataupun jasa di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo telah membentuk suatu upaya strategis dalam membenahi kinerja karyawannya, upaya tersebut berupa pemberian sanksi terhadap pelanggaran peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan, sanksi tersebut sudah di sepakati oleh karyawan. oleh sebab itu diperlukan adanya suatu perubahan atmosfer kerja berupa perubahan paradigma atau cara pandang, pola pikir, dan cara bertindak dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, program transformasi kultural di satu perusahaan dapat berjalan dengan baik. Adapun suatu perusahaan yang telah menjalankan hal tersebut akan memiliki ciri-ciri perubahan yang bersifat sangat mendasar, strategis, dan menyeluruh sehingga tujuan yang telah ditetapkan dalam bentuk visi dan misi dapat terlaksana. 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".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana ketaatan karyawan panen terhadap budaya kerja yang diterapkan di perusahaan PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo?
2. Bagaimana hasil evaluasi ketaatan khususnya karyawan panen terhadap budaya kerja di perusahaan PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui ketaatan khususnya karyawan panen terhadap budaya kerja yang diterapkan di perusahaan PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo.
2. Mengetahui sistem evaluasi ketaatan khususnya karyawan panen terhadap budaya kerja di perusahaan PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Dabuk Rejo.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini untuk menambah wawasan peneliti serta merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Pertanian Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen dalam mengambil kebijakan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu dan informasi mengenai sistem evaluasi ketaatan karyawan terhadap budaya kerja.