

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pemilihan mandor lapangan dengan keterampilan atau pengalaman yang memadai akan memberikan dampak positif yang signifikan bagi perusahaan dan pelaksanaan tugas oleh karyawan tersebut. Seorang mandor atau pengawas yang terampil akan lebih mampu mengawasi karyawan saat bekerja, mengantisipasi potensi kelalaian dari karyawan yang mungkin mengabaikan tanggung jawabnya dan menyebabkan pekerjaan terbengkalai. Kemampuan komunikasi yang baik juga menjadi aspek kritis yang harus dimiliki oleh seorang mandor, terutama dalam berinteraksi dengan karyawan di bawah kepemimpinannya.

Mandor panen bertanggung jawab penuh dalam mengeksekusi tugas yang telah ditugaskan oleh perusahaan, seperti memastikan ancak dalam keadaan bersih, memastikan proses pengawasan buah dari ancak ke TPH, dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan petunjuk kerja yang telah diberikan kepadanya. Secara umum, mandor pada umumnya dipromosikan dari kalangan karyawan yang telah memiliki pengalaman bertahun-tahun di perusahaan sebelumnya, sebelum diangkat ke posisi mandor. Melalui sejumlah pengalaman, mandor dapat mengakumulasi pengetahuan mendalam terkait berbagai jenis tugas dan strategi pelaksanaan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan produktivitas pada suatu perusahaan dan sangat relevan apabila dilakukan penelitian lebih mendalam. Adapun Kegiatan mandor panen yaitu mencatat kehadiran pekerja, mengawasi kegiatan panen, memeriksa mutu ancak dan mutu buah pemanen, melakukan taksasi produksi, membuat laporan harian mandor (LHM) sesuai dengan areal kerja masing-masing.

Pada dasarnya produktivitas adalah hasil kerja karyawan yang merupakan suatu proses dari seorang dalam menghasilkan suatu barang atau

jasa. Produktivitas kerja menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang efektif, maka perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya. Perusahaan sangat diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan produktivitas dalam bekerja, dengan memberikan *reward* yang layak serta sepadan dan apabila melanggar aturan perusahaan maka harus diberikan *punishment* yang setimpal dan adil.

Perusahaan memiliki metode untuk memberikan motivasi kepada mandor, khususnya pada penelitian ini mandor panen dengan pemberian *reward* dan *punishment*. *Reward* adalah penghargaan ataupun bentuk apresiasi yang diberikan kepada seseorang atas prestasi kerjanya *Reward* yang diberikan kepada karyawan diharapkan menjadi motivasi dan memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut. Sedangkan *punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan pelanggaran maupun hal negative lainnya dengan tujuan memperbaiki kesalahan tersebut. *Punishment* dilakukan bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

PT Bumi Langgeng Perdanatrada merupakan salah satu perusahaan kelapa sawit yang memiliki sistem *reward* dan *punishment* di perusahaannya, sedangkan sistem *punishment* adalah premi supervisi (SPS). Perusahaan ini menerapkan sistem *reward* dan *punishment* sebagai bentuk upaya peningkatan produktivitas kerja pada karyawan di perusahaan tersebut. Sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan beberapa tahun di PT Bumi Langgeng Perdanatrada belum sepenuhnya mencapai tujuan produktivitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini menunjukkan

pentingnya pengamatan produktivitas kerja karyawan setelah penerapan *reward* dan *punishment* dilakukan. Dengan menerapkan sistem ini diharapkan telah ada peningkatan produktivitas kerja pada mandor di perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mendapatkan informasi dari mandor dan karyawan tentang penerapan *reward* dan *punishment* terhadap peningkatan produktivitas kerja mandor di PT Bumi Langgeng Perdanatrada.

### **B. Rumusan Masalah**

Adapun Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi tugas mandor panen dan ukuran produktivitasnya?
2. Apa saja bentuk *reward* dan *punishment* di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada?
3. Bagaimana pendapat mandor dan karyawan tentang pelaksanaan *reward* dan *punishment*

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tugas-tugas dan ukuran produktivitas mandor panen di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada.
2. Untuk mengetahui bentuk *reward* dan *punishment* yang diberikan kepada mandor di PT. Bumi Langgeng Perdana trada.
3. Untuk mengetahui pendapat mandor tentang pelaksanaan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan produktivitas karyawan panen di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis  
Untuk sebagai pembelajaran dan menambah wawasan yang luas serta menyelesaikan studi (S-1) di Institut Pertanian Stiper Yogyakarta
2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan atau saran terhadap peningkatan produktivitas kerja sumber daya manusia yang berkaitan dengan *reward* dan *punishmen* pada PT. Bumi Langgeng Perdanatrada.

3. Bagi Pihak lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian yang serupa kedepannya