

EVALUASI KETAATAN KARYAWAN PANEN TERHADAP BUDAYA KERJA DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT MAYANG KABUPATEN SIMALUNGUN SUMATERA UTARA

Jeremia Putra Purba¹, Ismiasih², Arum Ambarsari³

^{1.} Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

^{2.} Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Instiper Yogyakarta, Jl. Nangka II, Maguwoharjo
(Ringroad Utara), Yogyakarta 5528, Indonesia.

E-mail:jeremiapurba00@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan perilaku ketaatan karyawan terhadap budaya kerja yang berlaku di perusahaan dan untuk mengetahui bentuk evaluasi yang dilakukan oleh personalia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Mayang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif.. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini memakai *purposive sampling*. Analisis data dalam penelitian ini adalah kualitatif, dimana hasil dari penelitian akan dibandingkan dengan teori yang digunakan dan dibuat dalam bentuk tabel. Hasil penelitian menampilkan bahwa ketaatan karyawan panen di budaya kerja yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara IV unit Mayang dapat dikategorikan baik, dan PT. Perkebunan Nusantara IV unit Mayang dalam evaluasi ketaatan karyawan menggunakan sistem ranking untuk menentukan karyawan yang terbaik.

Keywords: Budaya Kerja, Evaluasi, Ketaatan Karyawan, PTPN IV

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki pengaruh besar dalam penyediaan minyak sawit atau kata lainnya ialah CPO (*Crude Oil Palm*) di dunia. Berdasarkan data Kementrian Pertanian Republik Indonesia, ekspor minyak kelapa sawit (CPO) Indonesia pada tahun 2012. Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting di dalam suatu perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas dalam lingkungan perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal, salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan, karena karyawan dalam bekerja mereka merasa tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi kemajuan seperti di perusahaan kelapa sawit. Sumber daya manusia lah yang langsung turun ke lapangan sehingga harus mempunyai kualitas yang mempuni untuk merawat dan memanen tanaman. Menurut Yasa (2017) disiplin ialah tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan. Ketaatan kerja yang dimiliki karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk memperoleh hasil yang terbaik pula. Itulah kenapa perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja karyawan setidaknya satu tahun sekali atau satu periode sekali, dengan evaluasi kinerja karyawan inilah salah satu cara perusahaan membangun komunikasi lebih baik dengan para karyawan. Kemudian bagi karyawan, penilaian inilah yang akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja, membuat mereka mengetahui mana yang harus ditingkatkan dan mana yang harus diperbaiki. Perusahaan juga tidak boleh terlalu menuntut karyawan bekerja terlalu keras dengan memberikan peraturan-peraturan yang tidak relevan seperti jika salah satu karyawan ada yang tidak disiplin, perusahaan langsung mengambil keputusan dengan melakukan pemecatan atau pemotongan gaji, itu adalah cara yang salah karena dapat membuat karyawan merasa tertekan, dan melakukan kerjaan tersebut secara terpaksa, tidak seimbang dengan ketahanan tubuh, karena itulah adanya SOP dalam suatu pekerjaan dan juga perusahaan harus mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Maka dari itu perusahaan tidak perlu mengancam karyawan dengan peraturan-peraturan memaksa, jika karyawan ada yang menurun kedisiplinannya, yang dulunya karyawan tersebut berprestasi tiba-tiba turun semangatnya, perusahaan cukup melakukan interview pribadi antar

karyawan dengan mencari tau penyebabnya dan membantu mereka menemukan solusi. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu usaha/organisasi Aisyatur (2012). Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku usaha secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati.

METODE DASAR PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memperhatikan kepada pemecah masalah-masalah actual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan. Dalam penelitian deskriptif, penelitian deskriptif lebih berfungsi untuk pemecahan praktis daripada pengembangan ilmu pengetahuan.

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis yang akan digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Peneliti akan mengambil data dengan melakukan wawancara kepada sampel yang ditentukan, serta melakukan observasi untuk mendapatkan data lapangan, data tambahan, serta konfirmasi data setelah itu dilakukan perbandingan antara data yang didapat di lapangan dan teori dari peneliti dengan menggunakan tabel sehingga ditarik suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakter Responden

Tabel 1 Karakter Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-25	5	17
2	26-30	11	37
3	31-35	8	27
4	36-40	4	12
5	41-45	2	7
	Jumlah	30	100

Sumber : Analisis Data primer 2022

Dilihat Tabel 1 Dapat diketahui bahwa usia tenaga kerja yang bekerja produktif yang paling tinggi mulai dari usia 26-30 tahun dan yang paling rendah yaitu dari usia 41 tahun. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 26 tahun sampai dengan 30 tahun hal ini disebabkan karena usia 26 tahun sampai dengan 30 tahun merupakan usia produktif dan cukup untuk dibutuhkan oleh perusahaan.

Tabel 2 Karakter Tenaga Kerja Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	7	23,3
2	SMP	14	46,6%
3	SMA	9	30%
	Jumlah	30	100

Sumber: Analisis Data Primer 2022

Dilihat tabel 2 bahwa, jumlah yang terbanyak hanya menempuh pendidikan tingkat SMP sebanyak 14 orang tenaga kerja dengan begitu dapat dikatakan tenaga kerja responden masih tergolong rendah dalam hal pendidikan

Tabel 3 Karakteristik Tenaga Kerja Berdasarkan Tanggungan Keluarga

NO	Jumlah Tanggungan (Orang)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	0	6	20
2	1-2	17	56,66
3	3-4	7	23,34
	Jumlah	30	100

Sumber : Analisis Data primer 2022

Berdasarkan Tabel 3 menampilkan dari 30 responden tanggungan keluarga terbanyak adalah 1-2 orang yang berjumlah 17 orang dengan presentase, kemudian tanggungan keluarga 3-4 orang sebanyak 7 orang, sedangkan yang belum mempunyai tanggungan keluarga yaitu 6 orang.

Tabel 4 Karakter Tenaga Kerja Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5	21	70
2	6-10	8	26,66
3	11-15	1	3,34
	Jumlah	30	100

Sumber: Analisis Data Primer 2022

Berdasarkan Tabel 5.4 Dari hasil penelitian dan data yang dilakukan menunjukkan bahwa kebanyakan responden memiliki lama kerja 1 hingga 5 tahun yaitu sebanyak 21 orang hal ini dikarenakan adanya penggantian tenaga kerja lama dengan tenaga kerja yang baru, yang paling sedikit yaitu 11 sampai 15 tahun sebanyak 1 orang. Lama bekerja mempengaruhi tingkat pengetahuan karyawan tentang bidang yang dijalani di dalam perusahaan tersebut.

B. Penerapan Ketaatan Karyawan Panen Terhadap Budaya Kerja PT.Perkebunan Nusantara IV unit Mayang

Tabel 5 Perilaku Ketaatan Dalam Budaya Kerja

NO	Perilaku Ketaatan Dalam Budaya Kerja	Penerapan (Orang)
1	Tepat Waktu Apel Pagi	27
2	Kehadiran Kerja Pada Saat Dilapangan	28
3	Menjaga Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan	24
4	Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Target Yang Ditetapkan Perusahaan	30
5	Melampirkan Surat Izin Jika Tidak Masuk Bekerja	23
6	Bersedia Diberikan Sanksi Jika Tidak Mentaati Peraturan	30
Rerata		27
Presentase		90%

Sumber : Analisis data Primer 2022

Dilihat hasil tabel 5 bahwa rerata perilaku disiplin karyawan dalam bekerja adalah sebanyak 90% dengan perhitungan 27 responden menyatakan taat total 30 responden yang diteliti. Dari hasil penelitian untuk budaya kerja dari 30 karyawan Panen AFD 1 secara keseluruhan sudah dikategorikan baik, dilihat dari rata-rata ketaatan karyawan terhadap perilaku disiplin sebanyak 90%

Tabel 6 Perilaku Ketaatan Terhadap Pemakaian APD

NO	APD	Penerapan
1	Sepatu	30
2	Sarung Tangan	26
3	Helm	30
4	Kacamata	9
Rerata		24
Presentase		80%

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan data tabel 6 diketahui bahwa rerata perilaku ketaatan terhadap pemakaian APD dalam bekerja adalah sebanyak 80% dengan perhitungan 24 responden menaati dari total 30 responden yang diteliti. Dari hasil penelitian ketaatan terhadap pemakaian APD dari 30 karyawan Panen AFD 1 secara keseluruhan sudah dikategorikan baik, dilihat dari rata-rata ketaatan karyawan terhadap perilaku disiplin sebanyak 80%.

Tabel 6. Ketaatan Terhadap SOP Panen

NO	SOP Panen	Penerapan
1	Pengelolaan Pelepah Yang Efektif Untuk Pencegahan Terjadinya <i>Over Prunning</i> dan <i>Under Prunning</i>	30
2	Buah Mentah Diatasnya Disonggo Dua Pelepah	30
3	Kutip Berondolan Dipiringan Pohon Kelapa Sawit	26
4	Pelepah Dipotong 3 Bagian Dan Ditumpuk Pada Gawangan Mati Sejajar Jalan Pikul	24
5	Berondolan dan TBS Dikumpulkan DI TPH	26
6	Pemanenan TBS Pada Tingkat Kematangan Optimum	25
7	Dodos	30
8	Egrek	30
9	Gancu	26
10	Batu Asah	15
11	Angkong	30
Rerata		27
Presentase		90%

Sumber : Analisis Data Primer 2021

Dari hasil tabel 6 bahwa dapat diketahui bahwa rerata karyawan tertib terhadap SOP (Standar Operasional Prosedur) adalah sebanyak 27 responden Menaati dan dengan presentase sebanyak 90%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden tertib terhadap SOP panen (Standar Operasional Prosedur Panen) yang diterapkan diperusahaan.

Tabel 7. Ketaatan Terhadap Kehadiran

NO	Daftar Kehadiran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	25	7	23,4
2	26	23	76,6
Jumlah		30	100

Sumber : Analisis Data Primer 2021

Dari tabel.7 dapat dilihat dari 30 karyawan terdapat 7 orang karyawan yang izin atau tidak bekerja selama 1 hari dalam jangka waktu 6 bulan dengan persentase sebesar 23,4% dan 23 karyawan tidak pernah izin sama sekali dalam jangka waktu 6 bulan dengan persentase sebesar 76,6%. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa 30 karyawan panen Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV unit Mayang dengan rata-rata sebanyak 76,6% memiliki ketaatan terhadap kehadiran yang baik.

Tabel.8 Ketaatan Terhadap Target Basis Karyawan

NO	Basis Panen (Tandan)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	100-110	26	86,66
2	110-120	4	13,4
	Jumlah	30	100

Sumber : Analisis Data Primer 2021

Dilihat dari tabel.8 dapat diketahui bahwa basis panen tertinggi dengan sampel 30 karyawan yaitu tandan dengan frekuensi 26 orang dan presentase 86.6%, basis 100-110 tandan dan frekuensi tandan dan yang terendah yaitu 110-120 tandan dengan frekuensi 4 orang dan persentasenya 13,4%. Basis yang ditetapkan perusahaan yaitu 98 tandan/orang basis yang dipakai adalah basis bulan sebelumnya, sehingga dari perhitungan diatas dapat dikatakan bahwa 30 karyawan panen telah diteliti memenuhi target panen yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel.9 Produktivitas Karyawan

NO	Kelompok Produktivitas	Hasil Panen (Kg,Hk)
1	Produktivitas Tertinggi	1420
2	Produktivitas Terendah	1217
	Rerata	1305

Sumber : Analisis Data Primer 2021

Berdasarkan hasil tabel.9 diketahui produktivitas tertinggi salah satu tenaga kerja panen di PT.Perkebunan Nusantara IV unit Mayang AFD 1 dihitung berdasarkan rerata produktivitas tertinggi karyawan selama 6 bulan mulai dari Desember-Mei mencapai 1420 Kg/Hk, dan produktivitas terendah mencapai 1217 Kg/Hk. Produktivitas yang dihasilkan dihitung berdasarkan Jumlah Kg/Hk buah sawit yang didapatkan tenaga kerja setiap hari kerjanya selama 6 bulan, dilihat dari hasil produktivitas karyawan panen pada PT. Perkebunan Nusantara IV dapat dikategorikan baik dikarenakan mencapai target yang diinginkan perusahaan. Bentuk Evaluasi dilakukan dengan metode ranking terhadap produktivitas karyawan setiap 6 bulan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan panen yang menempuh target basis atau lebih setiap 6 bulan sekali. Bentuk evaluasi karyawan panen dalam metode ranking terhadap produktivitas yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV unit Mayang berguna untuk mengukur produktivitas pemanen yang terbaik sampai terendah untuk diberikan apresiasi berupa penghargaan terhadap pemanen yang terbaik. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan panen dengan ukuran produktivitas yang terbaik selama 6 bulan berupa minyak goreng 3 liter,

beras 20 Kg, gula 5 Kg dan perusahaan memberikan sertifikat pemanen terbaik kepada karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Marihat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV unit Mayang dilihat dari penerapan terhadap SOP perusahaan dikategorikan sebagai karyawan yang taat terhadap budaya kerja yang berlaku di perusahaan.
2. Bentuk evaluasi ketataan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV unit Mayang menggunakan metode ranking terhadap produktivitasnya. Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV unit Mayang dilihat dari bentuk evaluasi ketaatan karyawan dapat dikategorikan sebagai karyawan yang taat terhadap ketetapan yang berlaku di perusahaan.

SARAN

Perusahaan harus lebih fokus dalam meningkatkan ketaatan karyawan panen untuk menggapai target yang diinginkan perusahaan. Peningkatan ketaatan dengan memberikan evaluasi yang efektif terhadap karyawan untuk lebih meningkatkan hasil dan target yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyatur Rahmah, Meylia Elizabeth Ranu *Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan* journal.unisnu.ac.id
- Bambang Siswanto, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol. 7 No. 2 Juni 2019* osf.io
- Eko Budi Santoso, *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Kabupaten Blitar Vol. 20 Nomor 1 Edisi April 2020* ejournal.uniska-kediri.ac.id
- Fanlia Adiprimadana Sanjaya *Pengaruh Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaltrabu Indah Tour dan Travel Banjarmasin Volume 4 No. 1 Edisi Maret 2020* ejournal.stiepancasetia.ac.id
- Irwansyah *Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Vol.8 No.2 Juni 2018* ejournal.unib.ac.id
- Muhammad Ryan Natasaputra, Prastowo, Yudi Chadirin *Evaluasi Efektivitas Penerapan Sistem Manajemen Lingkungan Vol. 22, No. 3, November 2015* journal.ugm.ac.id
- Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa, *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Vol.4, No.2 September 2017* ejournal.warmadewa.ac.id

- Reza Winanda Rahmat, Titik Nurbiyati *Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan* Vol. 6, No.2, Oktober 2015 journal.ummy.ac.id
- Ricko Andria , Yateno *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur* Vol. 1. No. 4 (2021) scholar.ummetro.ac.id
- Rina Angesti Widi *Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan* VOL. 2 NO. 1 JUNI 2018 jurnal.ustjogja.ac.id
- Tyna Yunita , Novita Wahyu S , Yollandha Putri *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen XYZ* Volume 3 Nomor 2 Tahun 2020 journal.feb.unipa.ac.id
- Aisyatur Rahmah *Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan* Tahun 2012 Vol. 1 ejournal.unesa.ac.id
- Ardiansyah *Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Karunia Alam Segar Gresik Divisi Produksi Kecap* Tahun 2016 Vol.2 repository.upnjatim.ac.id
- Harahap Rizky *Pengaruh Antara Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu* Tahun 2020 Vol.1 repository.um-palembang.ac.id
- Siswanto Bejo *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Tahun 2019 Vol.3 repository.upnjatim.ac.id
- Safitri *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Tahun 2013 Vol.1 repository.unesa.ac.id
- Santoso, Eko Budi *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil* Tahun 2020 Vol. 2 ejournal.uniska-kediri.ac.id
- Widodo *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perusahaan pada PT. Wings Jaya* Tahun 2017 Vo. 2 No.1 repository.darmajaya.ac.id
- Novita *Tingkat Kedisiplinan Pada Pegawai Perusahaan PT. Bumitama Gunajaya Agro* Tahun 2021 Vol.3 repository.uhn.ac.id
- Suharsaputra *Manajemen Pengembangan Kinerja Guru Pada Tahun 2010* Vol.3 No.5 repository.upi.edu
- Triono *Inovasi Sistem Manajemen Kinerja SDM Terintegrasi Pada PT. Sarana Agro Nusantara* Tahun 2014 Vol.9 No.1 repository.unikom.ac.id
- Yasa *Disiplin Dalam Manajemen Kinerja pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera* Tahun 2017 Vol.3 No. 1 repository.unsrat.ac.id

