

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia memiliki pengaruh besar dalam penyediaan minyak sawit atau kata lainnya ialah CPO (*Crude Oil Palm*) di dunia. Berdasarkan data Kementerian Pertanian Republik Indonesia, ekspor minyak kelapa sawit (CPO) Indonesia pada tahun 2012 sebesar \$26.000.000 AS, meningkat dari tahun 2010 dan 2011 masing-masing sebesar \$20.394.174 dan \$23.500.000 AS, bisnis Kelapa Sawit juga memberi manfaat bagi petani dan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari 9,1 juta hektar lahan yang digunakan dan membantu meningkatkan taraf hidup petani dan keluarga. Hampir setiap provinsi di Indonesia melakukan budidaya kelapa sawit.

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 dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan harus memberi perhatian penuh supaya karyawan menyenangkan lingkungan kerja dan percaya terhadap perusahaan, kenyamanan dalam lingkungan kerja, jika komitmen karyawan telah diperoleh, akan didapatkan karyawan yang setia dan mampu bekerja dengan sebaik mungkin untuk perusahaan. Budaya kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Mayang yaitu AMANAH-KOMPETEN-

HARMONIS-LOYAL-ADAPTIF-KOLABORATIF dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Amanah : memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
Memenuhi janji dan komitmen, berpegang teguh pada janji, tanggung jawab atas tugas, pemenuhan komitmen bersama.
2. Kompeten : terus belajar dan kapabilitas.
Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik, meningkatkan kompetensi untuk menjawab tantangan, membantu peningkatan kompetensi.
3. Harmonis : saling peduli dan menghargai perbedaan.
Menghargai perbedaan, membangun lingkungan kerja yang kondusif, menghargai setiap orang.
4. Loyal : berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan Negara.
Patuh terhadap intruksi kerja sesuai hokum dan etika, menjaga nama baik perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Pentingnya evaluasi ketaatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan atau pelaku kerja untuk mengetahui ketaatan kerja dari karyawan perusahaan. Evaluasi ketaatan karyawan juga digunakan untuk mengetahui apakah perilaku dari karyawan

telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya serta ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Permasalahan utama pada evaluasi ketaatan karyawan adalah seringkali penilai menjadikan evaluasi sebagai penyimpangan untuk mencari kesalahan terhadap karyawan. Penilai juga sering melihat dari satu faktor untuk menentukan baik atau buruknya perilaku karyawan yang akan mengakibatkan penilaian tidak akurat.

- 1 Bagaimana ketaatan karyawan terhadap budaya kerja di PT Perkebunan Nusantara IV unit Mayang, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara
- 2 Bagaimana bentuk evaluasi ketaatan karyawan terhadap budaya kerja di PT Perkebunan Nusantara IV unit Mayang, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui :

- 1 Ketaatan karyawan terhadap budaya kerja di PT Perkebunan Nusantara IV unit Mayang, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara
- 2 Bentuk evaluasi ketaatan karyawan yang dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV unit Mayang, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- 1 Bagi Perusahaan
Peneliti diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan pengevaluasian karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.
- 2 Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian dan referensi penilaian kedisiplinan terhadap karyawan di perkebunan kelapa sawit.
- 3 Bagi Pembaca
Untuk mengetahui bagaimana tata cara melakukan evaluasi kedisiplinan karyawan yang baik dan benar di perkebunan kelapa sawit.