

**EVALUASI KETAATAN KARYAWAN PANEN DI PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA III DESA SEI MERANTI KECAMATAN TORGAMBA
KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Irwan Aritonang¹, Arum Ambarsari², Ismiasih³

¹ Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

² Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

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

E-mail:

Penelitian bertujuan untuk mengetahui evaluasi ketaatan karyawan panen di perkebunan kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara III Desa Sei Meranti Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara Penentuan lokasi menggunakan metode studi kasus yang dilakukan di perkebunan kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara III Desa Sei Meranti, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2022. Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dari hasil analisis penelitian evaluasi ketaatan karyawan Panen di PT. Perkebunan Nusantara III Desa Sei Meranti rerata responden yang berperilaku disiplin sebanyak 28 responden, yang tidak sebanyak 2 responden dan responden yang tertib Standar Operasional Prosedur (SOP) sebanyak 29 responden, 1 responden tidak tertib Standar Operasional Prosedur (SOP). Hasil evaluasi ketaatan karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara III setiap karyawan panen taat dan bertanggung jawab dilihat dari hasil evaluasi kehadiran didapat hasil sebanyak 25 karyawan panen dengan persentase 83,4% tidak pernah izin sedangkan 5 karyawan panen izin tidak bekerja selama 1 hari dengan Persentase 16,6% dan untuk basis panen rata-rata karyawan panen adalah 2.293 Kg/Hk dimana basis yang ditetapkan perusahaan sebanyak 964 Kg/Hk.

Kata Kunci : Evaluasi, *Ketaatan, Karyawan Panen, PTPN III*

I. LATAR BELAKANG

Kelapa sawit merupakan industri penting penghasil minyak kelapa sawit *Crude Palm Oil* (CPO) dan inti kelapa sawit *Palm Kernel Oil* (PKO) merupakan penghasil minyak masak, minyak industri maupun bahan bakar (Biodisel) dan salah satu primadona tanaman perkebunan sebagai sumber penghasilan devisa Negara Non Migas bagi Indonesia. Dalam mengelola perkebunan kelapa sawit, segala proses yang akan dilalui tidak terlepas dari kinerja manusia yang ada didalamnya. Hal ini menyangkut kualitas *sumber daya manusia* (SDM) serta bagaimana mengelola sumber daya yang belum menguasai job desk hingga mereka memahami apa tujuan dan fungsi dari pekerjaan yang dilakukan. Ketaatan karyawan menjadi sangat penting dalam usaha perkebunan, evaluasi ketaatan karyawan dapat dinilai dari produktivitas karyawan dan kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan. Peningkatan ketaatan karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Untuk melakukan evaluasi ketaatan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III harus menerapkan strategi serta kebijakan-kebijakan sebagai dasar dan acuan bagi perusahaan untuk mencapai kualitas kinerja.

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut. Salah satu ketaatan karyawan terhadap budaya kerja dapat dilihat dari: 1) Disiplin kerja, merupakan suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Evaluasi ketaatan karyawan merupakan hal yang sangat penting dan cukup umum dilakukan oleh setiap perusahaan, evaluasi berasal dari kata bahasa Inggris "evaluation" yang artinya penaksiran atau penilaian. Evaluasi kinerja karyawan merupakan sebuah proses penilaian atau evaluasi yang diberikan untuk mengukur kualitas kinerja karyawan. Tujuan evaluasi biasanya untuk membuat perbaikan agar pekerjaan selesai sesuai dengan rencana, tujuan evaluasi akan memberikan hasil yang berguna untuk

perencanaan lanjutan dengan memperbaiki kekurangan dan kendala, tujuan evaluasi ini sangat penting dilakukan pada manajemen sumber daya manusia.

II. Tujuan Penelitian

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

1. Ketaatan karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara III
2. Bentuk evaluasi ketaatan tenaga kerja panen di PT. Perkebunan Nusantara III

III. METODE PENELITIAN

A. Metode dasar penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian. Dalam penelitian kualitatif manusia merupakan instrumen penelitian dan hasil penulisannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

B. Metode Penentuan Lokasi Dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Pemilihan lokasi yang akan diteliti adalah menggunakan metode *purposive sampling* yaitu peneliti menentukan sendiri tempat penelitian secara sengaja melalui berbagai pertimbangan antara lain karena biaya, waktu, tenaga yang dimiliki peneliti, serta letaknya yang begitu strategis dan mudah dijangkau bagi peneliti yang berada di PT. Perkebunan Nusantara III. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III Desa Sei Meranti, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2022.

C. Metode Penentuan Sampel

Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2016). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan panen di perkebunan kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara III Desa Sei Meranti, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pemanen kelapa sawit yang berstatus Karyawan Tetap di PT. Perkebunan Nusantara III Desa Sei Meranti yang berjumlah 30 orang karyawan panen yang bertugas memanen Tandan Buah Segar (TBS).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Karyawan Panen

Tabel 1 Identitas Karyawan Panen Berdasarkan Usia

Usia(Tahun)	Responden	Persentasi(%)
21-30	15	50
31-40	13	43,3
41-50	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber: Analisis data primer Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1 diketahui usia karyawan panen yang bekerja produktif yang paling tinggi dimulai dari usia 21-30 tahun sebanyak 50 % ini disebabkan karena usia 21 tahun sampai dengan 30 tahun merupakan usia yang produktif, kuat dan cukup berpengalaman yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Tabel 2 Identitas berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase(%)
SD	13	43,3
SMP	7	23,3
SMA	10	33,3
Jumlah	30	100

Sumber: Analisis data primer Tahun 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan panen memiliki pendidikan tingkat SD dengan persentase 43,3% dikarenakan kurangnya biaya pendidikan orang tua karyawan panen.

Tabel 3 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Responden	Persentase(%)
1 – 5	6	20
6 – 10	20	66,6
11 – 15	2	6,6
16 – 20	1	3,3
21 – 25	1	3,3
Jumlah	30	100

Sumber : Analisis data primer Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3 hasil penelitian dan data yang dilakukan menunjukkan bahwa kebanyakan responden memiliki lama kerja 6 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 66,6%, hal ini dikarenakan adanya tidak adanya Mutasi atau perpindahan kerja.

B. Evaluasi Ketaatan Karyawan Panen Di PT.Perkebunan Nusantara III

Tabel 4 Ketaatan Karyawan Panen (dalam waktu 27 hari)

NO	Ketaatan Karyawan Panen	Ya	Tidak
1	Apel Pagi Tepat Waktu	30	0
2	Kehadiran Pada Saat Jam Masuk Kerja	28	2
3	Penggunaan APD :		
	a. Helm	30	0
	b. Sepatu Boot	30	0
	c. Kacamata	24	6
	d. Sarung Tangan	28	2
4	Penggunaan Alat Panen :		
	a. eggrek/dodos	30	0
	b. karung/goni	30	0
	c. kapak	30	0
	d. angkong	30	0
	e. ganco	30	0
	f. ala tulis	20	10
	Rata-Rata	28	2
	Persentase	93	7

Sumber : Analisis Data Primer Tahun 2022

Dari data tabel 4 dapat diketahui bahwa rerata perilaku disiplin karyawan panen dalam bekerja adalah sebanyak 28 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 karyawan panen secara keseluruhan sudah dikategorikan baik, dalam beberapa aspek seperti saat kehadiran saat masuk kerja terdapat 2 karyawan yang telat masuk jam kerja dikarenakan kendaraan motor saat berangkat kerja mogok atau rusak di jalan, penggunaan alat pelindung diri (APD) terdapat 6 karyawan yang tidak menggunakan kacamata dan 2 karyawan yang tidak menggunakan sarung tangan disebabkan ketinggalan di rumah. Pada penggunaan alat panen terdapat 10 karyawan yang tidak menggunakan alat tulis buah dikarenakan kehilangan saat bekerja.

Tabel 5 Ketaatan Karyawan Panen (dalam waktu 27 hari)

No	Melakukan SOP Dalam Bekerja	Ya	Tidak
1	Pemotongan pelepah saat panen	30	0
2	Pembuangan Pelepah	30	0
3	Peletakkan TBS	30	0
4	Peletakkan Brondolan	30	0
5	Pemotongan tandan buah matang mepet batang	28	2
6	Buah mentah di atasnya disangga dua pelepah (songgo 2)	30	0
7	Pelepah dipotong 3 bagian dan ditumpuk pada gawangan mati sejajar jalan pikul	27	3
	Rerata	29	1

Sumber : Analisis Data Primer Tahun 2022

Dari data tabel 5 diketahui bahwa rata-rata karyawan Panen tertib terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yaitu sebanyak 29 responden Dengan dengan menyatakan ya dan 1 responden menyatakan tidak, demikian dapat disimpulkan bahwa responden tertib terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan oleh perusahaan.

C. Bentuk Evaluasi

Tabel 6 Rerata Daftar Kehadiran Karyawan Selama 6 Bulan

Daftar Kehadiran(Hari)	Jumlah Responden	Persentase (%)
25	5	16,6
26	25	83,4
Total	30	100

Sumber. Data Primer Tahun 2022

Dari tabel 6 dapat diketahui dari 30 karyawan terdapat 5 orang karyawan yang izin atau tidak bekerja selama 1 hari dalam jangka waktu 6 bulan dengan persentase sebesar 16,6% dan 25 karyawan tidak pernah izin sama sekali dalam jangka waktu 6 bulan dengan persentase sebesar 83,4%. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa 30 karyawan panen Afdeling VII PT. Perkebunan Nusantara III kebun Sei Daun dengan rata-rata sebanyak 83,4% memiliki ketaatan terhadap kehadiran yang baik. Kehadiran karyawan adalah salah satu faktor penting untuk tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan.

Tabel 7 Basis panen karyawan

Basis Panen (Kg/Hk)	Jumlah Responden	Persentase (%)
200-2.350	13	43
2.351-4.500	17	57
Total	30	100

Sumber. Data Primer Tahun 2022

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa basis panen tertinggi dengan sampel 30 karyawan yaitu Kg dengan frekuensi 17 orang dan presentase 57%, basis 2.350-4500 Kg/Hk dan frekuensi Kg yang terendah yaitu 200-2.350 Kg/Hk/ dengan frekuensi 13 orang dan presentasenya 43%. Basis yang ditetapkan perusahaan yaitu 964 kg/Hk, sehingga dari perhitungan diatas dapat dikatakan bahwa 30 karyawan panen telah diteliti memenuhi target panen yang ditetapkan oleh perusahaan dengan rata rata basis panen 2293

Tabel 8 Hasil Produktivitas Karyawan Panen selama 6 bulan

No.	Kelompok Produktivitas	Hasil Panen (Kg/Hk)
1	Produktivitas Tertinggi	4.168
2	Produktivitas Terendah	77
Rerata		2.293

Sumber. Data Primer Tahun 2022

Dari tabel 5.8 produktivitas tertinggi salah satu tenaga kerja panen di PT.Perkebunan Nusantara III AFD VII dihitung berdasarkan rerata produktivitas tertinggi karyawan selama 6 bulan mulai dari Juni-Desember mencapai 4168 Kg/Hk, dan produktivitas

terendah mencapai 77 Kg/Hk. Produktivitas yang dihasilkan dihitung berdasarkan Jumlah Kg/Hk buah sawit yang didapatkan tenaga kerja setiap hari kerjanya selama 6 bulan. Bentuk Evaluasi terhadap karyawan setiap 6 bulan untuk karyawan panen yang menempuh target basis atau lebih setiap 6 bulan sekali. Bentuk evaluasi karyawan panen dalam menaikkan golongan kerja yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara III kebun Sei Daun berguna untuk mengukur produktivitas pemanen yang terbaik sampai terendah. Perusahaan memberikan Peningkatan Golongan kerja kepada karyawan panen dengan ukuran produktivitas yang terbaik selama 1 tahun sekali.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai evaluasi ketaatan karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara III Desa Sei Meranti diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. karyawan panen di perkebunan kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara III Desa Sei Meranti Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara rerata responden yang berperilaku disiplin sebanyak 28 responden, yang tidak sebanyak 2 responden dan responden yang tertib Standar Operasional Prosedur (SOP) sebanyak 29 responden, 1 responden tidak tertib Standar Operasional Prosedur (SOP). Hasil evaluasi ketaatan karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara III setiap karyawan panen taat dan bertanggung jawab dilihat dari hasil evaluasi kehadiran didapat karyawan panen dengan persentase 83,4% tidak pernah izin, sedangkan karyawan panen izin tidak bekerja selama 1 hari dengan Persentase 16,6% dan untuk basis panen rata-rata karyawan panen adalah 2.293 Kg/Hk dimana basis yang ditetapkan perusahaan sebanyak 964 Kg/Hk.
2. Bentuk evaluasi ketaatan karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara III menggunakan metode kenaikan golongan jabatan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, dapat diambil saran untuk pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

perusahaan harus lebih fokus dalam mengevaluasi ketaatan karyawan panen dalam waktu satu tahun dua kali penilaian dalam produktivitas dan meningkatkan ketaatan karyawan panen dalam bekerja dengan disiplin dan patuh atau taat pada pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP), dan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Dharma, Surya dalam Usmara ed, 2010, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ekhsan, Muhamad. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* , 13 (1), 1-13
- Endrifelani Djefrio, Istiti Purwandari, Hangger Gahara Mawamdha (2017). *Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Di Perkebunan Kelapa Sawit Di PT. Karya Tanah Subur Desa Padang Sikabu, Kecamatan Kawai XVI Kabupaten Aceh Barat, Provinsi Nanggroe Aceh Darusalam*. *Jurnal Agromast, Vol. 2, No. 1*
- Hadari Nawawi, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Cetakan kelima, Gajah Mada University Press.
- Hasibuan (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ibrahim, S. d. (1989). "Penelitian deskriptif, kualitatif, kuantitatif".
- Indrawan, Muhammad Isa. (2018). *Analisis Jalur Terhadap Peningkatan Produktivitas Dan Loyalitas Karyawan PTPN IV Kebun Air Batu*. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik. Vol. 3 No. 2*
- Labudo, Yusritha. (2013). *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* , 1 (3).
- Mangoensoekarjo dan Semangun. (2008). *Manajemen Agrobisnis Kelapa Sawit*. Yogyakarta (ID) : UGM Press. 605 hal
- Marpaung, Rio. (2013). *Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir-Riau)*. *Jurnal Ekonomi Vol. 21, No. 1*
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nisa Jamiatun., Anwar Rusli. and Yuanita (2022) "Evaluasi Tingkat Kepatuhan Penerapan Instruktur Penggunaan APD Pada Karywan Panen di Perkebunan Kelapa Sawit", *Jurnal Agriment*
- Rivai, dan Basri. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Jakarta