

I. PENDAHULUAN

A. 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.

Indonesia memiliki potensi alamiah yang bagus untuk mengembangkan sektor pertanian termasuk tanaman perkebunan sebagai sektor pertanian yang terletak di daerah tropis sekitar khatulistiwa. Perkebunan merupakan sub sektor yang berperan penting dalam perekonomian nasional dan perkebunan memiliki kontribusi besar dalam pendapatan nasional, penyediaan lapangan kerja, penerimaan ekspor dan penerimaan pajak. Dalam perkembangannya, sub sektor ini tidak terlepas dari berbagai dinamika nasional dan global. Menurut status pengusahaannya, sebagian besar perkebunan kelapa sawit pada tahun 2021 diusahakan oleh perkebunan besar swasta yakni 55,8 persen atau 8,42 juta hektar, sementara perkebunan rakyat mengusahakan 40,34 persen atau 6,08 juta hektar dan hanya 3,84 persen atau 579,6 ribu hektar yang diusahakan oleh perkebunan besar Negara. Kelapa sawit (*Elais guineensis*.) merupakan salah satu komoditi primadona perkebunan yang memegang peran strategis dalam mendukung perkembangan kondisi sosial ekonomi di Indonesia. Tanaman perkebunan yang memiliki prospek cerah sebagai sumber penghasil devisa, pajak serta mampu menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat terletak pada komoditi kelapa sawit. Industri kelapa sawit di Indonesia saat ini berkembang sangat pesat dan diperkirakan masih akan berlangsung dalam tahun-tahun mendatang. Berbagai produk dapat dihasilkan dalam industri kelapa sawit dan dapat digunakan untuk keperluan pangan maupun non-pangan. Salah satu produk non-pangan yang paling diminati dalam kurun waktu terakhir ini adalah biodiesel yang dihasilkan dari minyak kelapa sawit. Potensi konsumsi dunia terhadap minyak kelapa sawit akan terus meningkat baik akibat pertumbuhan penduduk sebagai

konsumen maupun sebagai akibat pertumbuhan global (Mangoensoekarjo dan Semangun, 2008).

PT. Perkebunan Nusantara III Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu perkebunan besar dikabupaten labuhanbatu selatan yang memiliki luas 564,524,23 ha pada tahun 2020. pada masa sekarang ini *sumber daya manusia* (SDM) merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh salah satu perusahaan. Oleh karena itu unsur sumber daya manusia merupakan faktor yang harus dipertahankan oleh perusahaan tersebut agar terciptanya perusahaan yang efektif dan efisien , untuk itu upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama dari perusahaan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan dari perusahaan tersebut dapat dicapai.

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.

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.

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 apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

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.

Langkah konkrit yang telah dilakukan perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan ketaatan adalah melakukan evaluasi ketaatan karyawan yang terkait dengan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat vital dalam proses transformasi di PT. Perkebunan Nusantara III. Perusahaan yang telah melakukan evaluasi akan memiliki perubahan yang bersifat sangat mendasar, strategis, dan menyeluruh sehingga tujuan yang telah ditetapkan dalam bentuk visi dan misi dapat terlaksana.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana ketaatan karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara III
2. Bagaimana bentuk evaluasi ketaatan tenaga kerja panen yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara III.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas 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

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan wadah bagi penulis untuk memperbanyak wawasan serta dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh perkuliahan, sehingga melalui penelitian ini penulis mampu menambah pengetahuan mengenai penelitian tentang evaluasi ketaatan karyawan panen dan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pertanian pada Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini sebagai tambahan informasi tentang evaluasi ketaatan karyawan panen.