

**IMPLEMENTASI SOP, PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT  
TERHADAP KARYAWAN PANEN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA  
V KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

**Maiki Azmi<sup>1</sup>, Arum Ambarsari<sup>2</sup>, Listiyani<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Instiper Yogyakarta, Jl. Nangka II, Maguwoharjo (Ringroad Utara), Yogyakarta 55282, Indonesia  
E-mail: [maiki2azmi@gmail.com](mailto:maiki2azmi@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengenai implementasi sop pemberiamn *reward* dan *punishment* terhadap karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Penentuan lokasi menggunakan *purposive sampling* , yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan secara sengaja di PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V), Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, provinsi Riau dimulai dari 29 Maret- 30 April 2021. PT. Perkebunan Nusantara V merupakan bagian dari Holding Perkebunan yang berada dibawah Kementrian BUMN, didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil kosolidasi kebun pengembangan PT. Perkebunan (PTP) II, IV, dan V di Provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan Kantor Direksi PTPN V belokasi di Jl. Rambutan No. 43 Kota Pekanbaru. Metode penentuan sampel diambil menggunakan metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau yang dikenal sebagai sampling sensus, metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti memilih sampel yaitu seluruh karyawan panen yang berjumlah 21 responden di PT. Perkebunan Nusantara V di Afdeling II (dua). Dari judul diatas dapat dilihat bahwa PT. Perkebunan Nusantara V sangat memperhatikan SOP (standar operasional prosedur) berguna untuk menjaga kualitas dan kuantitas minyak CPO yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara V. Perusahaan juga sangat memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya, terutama tenaga karyawan panen melalui program-program *reward* yang diberikan berupa premi dan bonus. *Punishment* yang diberikan perusahaan kepada karyawan panen sudah cukup terimplemntasikan secara baik, karena adanya sangsi ini karyawan dapat lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan yang telah di atur sesuai SOP yang berlaku dalam perusahaan itu sendiri.

**Kata Kunci :** Implementasi SOP, *Reward*, *Punishment*

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan produsen minyak kelapa sawit terbesar di dunia dan industrinya telah menjadi salah satu andalan dalam perekonomian karena kelapa sawit menjadi salah satu sumber penghasil devisa yang dihasilkan dari ekspor sektor pertanian. Pada tahun 2015, Indonesia menghasilkan 31 juta ton minyak sawit (Crude Palm Oil, CPO). Perkebunan kelapa sawit dapat berkontribusi besar dalam pembangunan daerah sebagai sumber yang paling penting dalam mengatasi kemiskinan melalui usaha budidaya dan pengolahan hilirnya.

Panen merupakan salah kegiatan penting dalam pengelolaan tanaman kelapa sawit menghasilkan. Selain dari bahan tanaman dan pemeliharaan tanaman, panen juga salah satu faktor yang penting untuk pencapaian produktivitas tanaman kelapa sawit. Pengelolaan tanaman yang sudah baku (standar) dan potensi produksi di pohon tinggi, tidak ada artinya jika panen tidak dilaksanakan secara optimal.

Implementasi SOP merupakan symbol bisnis dalam penggunaan system modern para pengusaha menyakini bahwa adanya SOP, bisnis bisa berjalan dengan sendiri nya tanpa dipantau setiap waktu, karena telah berjalan sesuai dengan SOP sendiri dari perusahaan. Pada dasarnya SOP sangat dibutuhkan di semua jenis organisasi termasuk oragnisasi bisnis itu sendiri. Bisnis yang tidak memiliki system akan membuat ketidakjelasan dalam hal, mulai dari arah dan tujuan organisasi bisnis itu sendiri, tidak adanya ukuran karyawan memiliki kinerja baik atau buruk, dan hal-hal lainnya yang tidak adanya bermuara pada panduan operasional.

Melalui *reward* dan *punishment* diharapkan karyawan akan berkualitas terhadap pekerjaan dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Oleh sebab itu sistem *reward* dan *punishment* dalam sistem untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mencapai suatu prestasi yang baik.

### **Metode dasar penelitian**

Metode dasar dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu metode yang memusatkan pada pemecahan masalah-masalah aktual yang ada pada masa sekarang. Metode deskriptif ini dilakukan dengan cara mengumpul data, menyusun dan menganalisa data dan dilakukan pengambilan kesimpulan. Pada penelitian ini menggunakan metode wawancara kepada karyawan panen yang ada dilapangan.

### **Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Penentuan lokasi penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan lokasi penelitian yang dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan yang lainnya, yaitu di perusahaan perkebunan kelapa sawit sudah menerapkan SOP dengan baik serta penerapan *reward* dan *puneshmen* yang baik dan maksimal, maka dari itu peneliti sengaja memilih atau menentukan tempat penelitian ini di perusahaan yang bersangkutan.

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Sei Galuh, Pantai Cermin, Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 29 Maret - 30 April di tahun 2021

### **Metode Penentuan Sampel**

Metode penentu sampel diambil menggunakan metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau yang dikenal sebagai sampling sensus. Menurut Sugiyono dalam Sudaryono (2018) metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti memilih sampel yaitu seluruh karyawan panen yang berjumlah 21 responden di PT. Perkebunan Nusantara V di Afdeling II (dua).

### **Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data**

Pengambilan data dan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data ini dilakukan melalui metode-metode berikut :

1. Wawancara merupakan teknik pengumpulan metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian Pada penelitian ini , wawancara langsung dilakukan dengan karyawan panen di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Wawancara dilakukan berdasarkan pertanyaan yang ada di kuesioner.
2. Observasi yaitu pengumpulan data dengan mangadakan pengamatan langsung ke lapangang atau obyek penelitian. Pengamatan ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui teknik wawancara dan kuesioner.
3. Dokumentasi yaitu pengumpulan data berupa gambar kegiatan karyawan panen untuk mendapatkan keterangan bukti bahwa penelitian ini dilakukan secara akurat dan jelas.

### **Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel**

Pengukuran Variabel yang diamati berupa aspek keselamatan diri, teknis pekerjaan panen, budaya yang berkaitan dengan panen dan *reward* karyawan panen yang di dapatkan kemudian *punishment* yang karyawan panen dapatkan dikarenakan tidak bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur panen yang telah dibuat dalam perusahaan dengan standar sistem perusahaan itu sendiri.

1. Standar Operasional Prosedur Panen Merupakan acuan yang sesuai dengan ketentuan yang telah di buat oleh perusahaan.
2. Perlengkapan dan Alat Panen Sebelum melakukan pemanenan. Perlengkapan panen itu sendiri terdiri dari: helm, sepatu boot, sarung tangan dan sarung dodos. Kemudian alat persiapan panen ini merupakan alat yang memudahkan para karyawan panen dalam melakuakn pekerjaan pemanenan, alatnya berupa: dodos/egrek, gancu, karung, angkong dan batu asah.
3. *Reward* merupakan suatu penghargaan yang didapatkan oleh karyawan yang pada dasarnya penghargaan ini diberikan perusahaan atas pekerjaan yang mencapai tujuan dengan waktu yang maksimal bentuk *reward* yang ada di dalam perusahaan yaitu premi dan bonus.
4. *Punishment* merupakan sesuatu hal yang berbentuk denda atau hukuman tertentu yang di dapatkan oleh karyawan yang melanggar pekerjaan yang telah mempunyai SOP perusahaan. Denda atau hukuman ini diberikan kepada karyawan yang melanggar agar karyawan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya dan tidak mengulangi kesalahan yang merugikan perusahaan tersebut. Denda ini bias di terima

karyawan akibat mereka tidak bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan yang telah diatur.

### Analisis Data dan Pembentukan Model

Analisis data merupakan sifat hal untuk memperoleh kesimpulan atas suatu masalah yang di teliti, maka analisis data merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Datang yang sudah ada atau di kumpulkan jika tidak diolah maka tidak akan mendapatkan kesimpulan yang tepat untuk permasalahan di sebuah penelitian. Menggunakan metode deskriptif dan persentase.

1. Membuat tabel jawaban kuisioner
2. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
3. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap-tiap responden.
4. Menghitung persentase dengan rumus

$$Dp = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

Dp = Deskriptif persentasi

n = Skor empirik( skor yang diperoleh)

N = Skor ideal untuk setiap pertanyaan

Untuk menentukan jenis deskriptif persentase yang diperoleh dari masing-masing indikator dalam suatu variabel, dan perhitungan deskriptif persentase kemudian ditafsirkan kedalam kalimat. Cara menentukan tingkat kerja kriteria ke dalam kalimat terlaksana ataupun tidak terlaksana sebagai berikut :

1. Menentukan angka persentase tertinggi

$$\frac{\text{skor maksimal}}{\text{skor maksimal}} \times 100 \\ \frac{5}{5} \times 100\% = 100\%$$

2. Menentukan angka persentase terendah

$$\frac{\text{skor minimal}}{\text{skor maksimal}} \times 100 \\ \frac{2.5}{5} \times 100\% = 50\%$$

Untuk mengetahui kriteria tersebut, selanjutnya skor yang diperoleh (dalam %) dengan analisis deskriptif persentase dikonsultasikan dengan tabel berikut :

Tabel III.1 Kriteria Analisis Deskriptif Persentasi

No	Persentase (%)	Kriteria
1	50 - 100	Terlaksana
2	1 - 50	Tidak terlaksana

Responden dengan jumlah 21 orang diminta untuk mengisi kuisioner yang berisi pernyataan-pernyataan untuk menilai apakah SOP penerapan, pemberian *reward*, dan *punishment* tersebut terlaksana atau tidak terlaksana. Data yang akan di teliti yaitu Implementasi SOP, perlengkapan alat panen, pemberian *reward* berupa pemberian premi dan bonus, serta untuk *punishment* perusahaan memberikan

bentuk sanksi pemotongan gaji, pemutusan hubungan kerja dan dikenakan denda uang. Kriteria presentase untuk setiap tanggapan masing-masing kategori adalah lebih dari 50% maka dinyatakan terlaksana dan kurang dari 50% maka dinyatakan tidak terlaksana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Responden**

#### **1. Usia Karyawan**

Usia menunjukkan tenaga kerja produktif yang memiliki pengalaman yang banyak bagi setiap individual karyawan atau tenaga kerja itu sendiri.

Tabel V.1 Usia Karyawan Panen

No	Usia Karyawan(tahun)	Jumlah(orang)	Presentase (%)
1	25-35	14	67
2	36-45	6	28
3	46-55	1	5
	Total	21	100

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel V.1 karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) telah memiliki keluarga serta berusia diatas 25 tahun dan tidak ada karyawan yang memiliki umur diatas 55 tahun karyawa sudah mendapat batas usia pension dalam bekerja.

#### **2. Pendidikan Karyawan**

Pendidikan yang ditempuh oleh tenaga kerja akan berpengaruh terhadap cara berfikir dalam pengambilan kerputusan serta perilaku pemanenan kelapa sawit, pendidikan yang tertinggi akan dapat merubah pola fikir yang lebih maju dibandingkan yang pendidikan rendah. Data kriteria responden berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan panen terdiri dari SD, SMP, dan SMA dapat di lihat pada table di bawah ini:

Table V.2 Tingkat Pendidikan Karyawa Panen

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase (%)
1	SD	11	52
2	SMP	5	24
3	SMA/SMK	5	24
	Total	21	100

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan table diatas menunjukan bahwa tingkat pendidikan karyawan panen paling banyak yaitu Sekolah dasar (SD) sebanyak 11 orang dengan presentase 52% dan tingkat pendidikan yang terendah adalah SMP dan SMA sebanyak 5 orang dengan presentase 24%. Untuk tenaga kerja panen tidak membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi, karena pada dasarnya pekerjaan untuk panen itu hanya membutuhkan pengalaman dalam pemanenan kelapa sawit.

Tingkat pendidikan menggambarkan seseorang telah menjalani kegiatan belajar secara formal disuatu instansi pendidikan dengan memperoleh tanda tamat pada setiap jenjangnya. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh seseorang diharapkan semakin luas pengetahuan

mengenai berbagai macam ilmu. Kecerdesan merupakan salah satu karakteristik pribadi yang mempengaruhi perilaku karyawan.

### 3. Pengalaman Kerja

Masa kerja pada karyawan tersebut akan berpengaruh kepada penerapan SOP dengan baik, pendapatan *Reward* / premi dengan hasil yang maksimal, serta mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja memanen buah kelapa sawit. Berikut table karyawan :

Table V.3 Masa Kerja Karyawan Panen

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	1	5	24
2	2	11	52
3	3	3	14
4	25	2	10
Total		21	100

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas untuk masa kerja yang paling banyak orangnya yaitu 2 tahun masa kerja dengan jumlah 11 orang dan dengan tertinggi presentase 52%, sedangkan untuk masa kerja yang tinggi/lama sekitar 25 tahun berjumlah 2 orang dengan terendah presentase 10%. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa tenaga kerja panen yang digunakan pada afdeeling 2 yaitu PKWT (kontrak) dengan masa kerja 2 tahun.

### 4. Status Pekerjaan

Tabel V.4 Status Karyawan Panen

No	Status pekerjaan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	PKW-T	19	90,4
2	TL	2	9,6
Total		21	100

Sumber : data sekunder, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa status karyawan PKWT paling tinggi dengan jumlah 19 orang serta presentase 90,4% dan untuk status karyawan TL paling rendah berjumlah 2 orang dengan presentase 9,6%.

## B. Standar Operasional Prosedur (SOP)

### 1. SOP panen PT. Perkebunan Nusantara V

- a. Pelaksanaan panen dilakukan pada areal yang telah ditetapkan oleh Asisten afdeeling/Mandor panen.
- b. Perhitungan Kerapatan Buah Matang (KBM) dilaksanakan 1 hari sebelum panen.
- c. Penetapan jumlah pemanen (kapper) dan rencana produksi harian ditentukan berdasarkan perhitungan KBM.
- d. Pelaksanaan panen dengan menjalani pokok demi pokok dan jika dipiringan pokok ditemui brondolan segar  $\geq 5$  butir untuk TM 1 – 3,  $\geq 4$  butir untuk

TM 4- 8, dan  $\geq 3$  butir untuk TM  $> 8$ , maka dilaksanakan panen TBS matang.

- e. Penurunan TBS sekaligus pemotongan pelelah di bawahnya dan disusun di gawangan mati.
- f. Panjang gagang TBS yang ditinggal maksimal 2 cm berbentuk V dan pemotongan gagang TBS dilaksanakan di piringan pokok.
- g. Brondolan yang dipiringan pokok, sekitar gawangan dan pasar pikul dikutip bersih dan dimasukkan kedalam goni.
- h. TBS dan brondolan (didalam goni) dikumpulkan di TPH
- i. TBS di TPH disusun 5 tandan setiap baris
- j. Beri nomor potong pemanen dan jumlah tandan yang di panen pada setiap tandan pada gagang tandan sebagai identitas pemanen..
- k. Karung goni brondolan diletakkan disebelah kanan dari susunan TBS dan di beri nomor potong pemanen pada goni atau diatas tumpukan goni dengan mempergunakan bekas potong pelelah.
- i. Pelaksanaan pekerjaan ini harus di awasi oleh Mandor Panen, Mandor I dan Asisteng Afdeling.

## 2. SOP pemberian *Reward*

- a. Penentuan Premi dengan sistem

- 1) Prestasi kerja
- 2) Basis borong
- 3) Berat brondolan

- b. Pemanen mendapatkan upah premi ketika melebihi basis borong yang telah di tetapkan sebelumnya.

- c. Panen hari minggu/libur

- 1) Basis borong tidak ditetapkan
- 2) Perhitungan Premi di berikan sesuai borong yang didapatkan oleh pemanen.
- 3) Tarif Premi di hari minggu berbeda dengan hari biasa

## 3. SOP pemberian Sangsi (*punishment*)

- a. Pemeriksaan dilapangan

- |   | Sanksi         |
|---|----------------|
| 1) Setiap buah matang tidak dipanen       | 5.000 /Tandan  |
| 2) Buah matang dipanen tidak diangkut TPH | 25.000 /Tandan |
| 3) Brondolan tidak dikutip bersih         | 50 /Tandan     |
| 4) Pelelah tidak disusun digawangan mati  | 1.000 /Tandan  |
| 5) Setiap buah lewat matang tidak dipanen | 10.000 /Tandan |
| 6) Pelelah tidak diturunkan               | 1.000 /Tandan  |

- b. Pemeriksaan di TPH

- |   |                |
|---|----------------|
| 1) Setiap panen buah mentah "F-0"         | 5.000 /Tandan  |
| 2) Setiap panen buah sangat mentah "F-00" | 10.000 /Tandan |
| 3) Tidak cangkopet                        | 2.000 /Tandan  |
| 4) TBS tidak disusun di TPH               | 500 /Tandan    |
| 5) TBS tidak di beri nomor                | 1.000 /Tandan  |
| 6) TBS F-5/ busuk tidak di brondolkan     | 2.000 /Tandan  |

## C. Implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP)

- 1) SOP Panen

SOP panen merupakan suatu sistem yang mengatur pekerjaan sehingga para karyawan atau tenaga kerja panen bisa bekerja dengan baik tanpa harus di pantau setiap kalinya oleh atasan yang telah menjelaskan kepada karyawan panen melakukan pekerjaan di waktu apel pagi. Sehingga karyawan panen dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja, karena karyawan panen dalam suatu perusahaan adalah primadona untuk menentukan hasil produksi.

Tabel V.5 pelaksanaan SOP panen

No	Kriteria	Presentase terlaksana (%)
1	Pelaksanaan panen dilakukan di areal yang telah ditetapkan asisten/Mandor Panen	100
2	Penetapan jumlah pemanen dan rencana produksi harian ditentukan berdasarkan perhitungan KBM/AKP	100
3	Perhitungan kerapatan buah matang (KBM) dilakukan 1 hari sebelum panen	100
4	Pelaksanaan panen dengan menjalani pokok demi pokok dan jika piringan pokok ditemui 8 butiran brondolan segar, maka dilakukan pemanenan	100
5	Penurunan TBS sekaligus pemotongan pelelah dibawahnya dan disusun di gawangan mati	100
6	Panjang gagang TBS yang ditinggalkan 2 cm berbentuk V dan pemotongan gagang TBS dilaksanakan di piringan pokok	100
7	karywan mengutip karyawan panen mengutip brondolan di piringan pokok, sekitar gawangan dan pasar pikul dikutip bersih dan dimasukkan kedalam goni	100
8	TBS dan brondolan (dalam goni) dikumpulkan oleh karyawan panen di TPH yang telah disediakan	100
9	Karyawan panen TBS di TPH disusun 5 tandan setiap barisnya	100
10	Karyawan panen melakukan pemberian nomor potong pemanen dan jumlah tandan yang di panen pada setiap tandan pada tandan gagang sebagai identitas pemanen	100
11	Karyawan meletakkan karung goni di seblah kanan dari susunan TBS dan di beri nomor potong pemanen pada goni atau diatas tumpukkan goni dengan mempergunakan bekas potongan pelelah	100
12	Karyawan panen dalam melaksanakan pekerjaan ini harus di awasi oleh mandor panen, mandor 1 dan asisten afdeling	100

13	Sebelum panen atau pekerjaan pemanenan dilakukan asisten afdeling/Mandor panen melakukan apel pagi kepada pekerja panen	100
14	Apel pagi dilakukan jam 07.00 pagi sesuai dengan SOP/IK yang telah ditentukan perusahaan.	100
15	Asisten/Mandor panen di apel pagi melakukan atau memberi tahu kriteria buah matang yang siap dipanen oleh karyawan panen	100
Rata – rata		100

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel V.5 membuktikan bahwa mengenai pelaksanaan SOP di PTPN V ini berjalan dengan baik atau sudah terlaksana dengan maksimal.

## 2 ) Perlengkapan dan Alat Panen

Perlengkapan dan alat panen merupakan suatu kebutuhan dalam perusahaan untuk menunjang pekerjaan secara baik dalam melakukan pemanenan sehingga karyawan panen dalam menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Tabel V.6 Pelaksanaan Perlengkapan dan Alat Panen

No	Kriteria	Presentase terlaksana (%)
1	Perusahaan menyediakan transportasi yang cukup untuk pengangkutan hasil TBS ke PKS	100
2	Pernah terjadi kekurangan perlengkapan dan alat panen saat mau melaksanakan kegiatan pemanenan	93,33
3	Karyawan panen ikut andil dalam merawat perlengkapan dan alat panen	100
4	Kondisi perlengkapan dan alat panen yang baik dapat membuat pekerjaan karyawan panen menjadi baik.	97,14
5	Alat panen yang sediakan perusahaan dapat memudahkan karyawan saat bekerja	97,14
6	Perlengkapan dan alat panen berpengaruh terhadap prestasi karyawan panen.	97,14
7	Pemanen merasa nyaman ketika bekerja menggunakan perlengkapan yang merupakan bagian dari SOP perusahaan.	98,09
8	Perlengkapan dan alat panen yang di sediakan oleh perusahaan dapat menjamin keselamatan kerja pada saat melakukan kegiatan pemanenan	99,04

9	Perlengkapan dan alat panen yang sediakan perusahaan dapat memberikan pengaruh yang maksimal terhadap kinerja karyawan pemanen.	99,09
10	Perusahaan memberikan perlengkapan dan alat panen yang layak untuk di gunakan	99,04
11	Perusahaan memberikan perlengkapan dan alat panen yang lengkap sesuai dengan kebutuhan karyawan	98,09
12	Perusahaan telah mencukupi kebutuhan alat panen untuk para pemanen tanpa ada kekurangan	99,04
13	Para karyawan panen di lengkapi dengan atribut alat pelindung diri (APD)	100
14	Pemberian perlengkapan dan alat panen untuk para karyawan panen telah sesuai dengan standar yang ada dalam perusahaan	99,04
15	Ada suku cadang dari perlengkapan dan alat panen yang diberikan perusahaan jika terjadi kerusakan	94,28
Rata –rata		98,03

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel V.7 menunjukkan bahwa perlengkapan panen dan alat panen di PTPN V sudah terlaksana secara baik dengan rata rata presentase yaitu 98,03%. Presentase yang tidak mencapai 100 % dikarenakan tenaga kerja kurang menjaga perlengkapan dan alat panen yang telah diberikan perusahaan.

### 3) Reward

Bonus merupakan suatu sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan panen tujuan adanya *reward* untuk memotivasi para karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang di hasilkan atau dicapai oleh karyawan panen baik.

Tabel V.7 Pelaksanaan Pemberian Bonus

No	Kriteria	Presentase terlaksana (%)
1	Karyawan menjadi lebih semangat bekerja saat mendapat bonus dari perusahaan	98,09
2	Karyawan menjadi lebih semangat bekerja saat mendapat bonus dari perusahaan	91,42

3	Perusahaan selalu memperhatikan bonus bagi setiap para pekerja yang rajin dan jujur	95,23
4	Karyawan yang memiliki predikat kinerja yang baik berhak mendapatkan bonus.	97,14
5	Perusahaan akan menaikan jabatan ketika karyawan lama bekerja di perusahaan dan memiliki prestasi yang baik.	94,28
6	Perusahaan akan memberikan kenaikan gaji bagi karyawan panen yang memiliki prestasi kerja baik	87,61
7	Karyawan mendapatkan THR ketika karyawan sudah bekerja secara maksimal.	97,14
8	Dengan adanya pemberian bonus kepada para karyawan panen dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dengan baik.	98,09
9	Karyawan mendapatkan bonus saat perusahaan mendapat keuntungan	92,38
10	Sistem pemberian bonus dalam perusahaan terbilang rumit dalam mendapatkannya	85,01
Rata –rata		93,63

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel V.7 terhadap pelaksanaan pemberian bonus menunjukan bahwa di PTPN V dinyatakan terlaksana secara baik dengan presentase yang di peroleh sekitar 93,63%. Presentase yang tidak mencapai 100 % dikarenakan karyawan tidak mencapai prestasi kerja.

#### 4) Pemberian Premi

Premi panen adalah tambahan upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan panen, premi diberikan ketikan karyawan panen telah mencapai atau melebihi target kerja yang di berikan perusahaan.

Tabel V.8 Pemberian Premi

No	Kriteria	Presentase terlaksana %
1	Premi yang di berikan oleh perusahaan tepat waktu	99,04
2	Premi yang diberikan perusahaan dapat berpengaruh besar kepada kecukupan ekonomi dari karyawan panen tersebut	97,14
3	Premi yang di terima sesuai dengan apa yang di harapkan	98,09
4	Premi yang di berikan perusahaan dapat meningkatkan pendapatan karyawan	99,04
5	Premi dapat menunjang kinerja karyawan	97,14

6	Premi yang diberikan perusahaan hanya untuk kesejahteraan karyawan	96,19
7	Premi yang di berikan sesuai dengan hasil kinerja dari para pekerja yang telah bekerja secara baik	99,04
8	Premi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kerja para karyawan	99,04
9	Premi yang diberikan sesuai prestasi kerja karyawan	100
10	Sistem mendapatkan premi dalam perusahaan terbilang cukup mudah atau sebaliknya	99,04
Rata –rata		98,37

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel V.8 mengenai pemberian premi kepada karyawan panen di PTPN V ini terlaksana dengan baik, dengan presentase yang di dapatkan yaitu 98,37%. Presentase tidak mencapai 100% dikarenakan tenaga kerja panen hanya focus di basis panen yang telah ditentukan perusahaan.

##### 5) Punishment

*Punishment* merupakan suatu sistem untuk mengatur atau memberikan tindakan kepada karyawan yang bekerja secara tidak baik dan dapat merugikan perusahaan, hal ini diberikan kepada karyawan panen bertujuan untuk lebih berhati hati dalam melakukan pekerjaan.

Tabel V.9 Pemberian *Punishment* Terhadap Karyawan Panen

No	Kriteria	Presentase terlaksana %
1	Setiap buah tidak matang di panen karyawan panen mendapatkan sangsi dari perusahaan	100
2	Buah matang di panen tidak diangkut ke TPH karyawan mendapat sangsi dari perusahaan	100
3	Karyawan yang tidak mengutip brondolan secara bersih di piringan pokok mendapat sangsi dari perusahaan	100
4	Karyawan panen tidak menyusun pelepah di gawangan mati mendapat sangsi yang telah ditentukan oleh perusahaan	100
5	Setiap buah lewat matang tidak dipanen perusahaan memberikan karyawan panen sangsi	98,09
6	Karyawan panen yang tidak menurunkan pelepah dikenakan sangsi oleh perusahaan	100
7	Setiap panen buah mentah “F-0” karyawan dapat sangsi jelas dari perusahaan	100
8	Perusahaan akan memberikan sangsi bagi karyawan yang tidak melakukan cangkopet	99,04

9	Karyawan panen yang tidak menyusun TBS di TPH di berikan sangsi yang jelas oleh perusahaan	99,04
10	Karyawan panen yang tidak menyusun TBS di TPH di berikan sangsi yang jelas oleh perusahaan	100
Rata –rata		99,61

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel V.9 menunjukan pemberian sangsi di PTPN V terlaksana dengan maksimal presentase yang diperoleh 99,61%. Presentase tidak mencapai 100% dikarenakan karyawan masih ada yang melanggar aturan pemanenan.

#### 6) Pemotongan Gaji

Pemotongan gaji merupakan suatu sistem dalam perusahaan yang akan dikenakan kepada karyawan panen saat melakukan kesalahan yang telah jelas konsekuensi yang ditetapkan perusahaan.

Tabel V.10 Pemotongan Gaji

No	Kriteria	Presentase terlaksana %
1	Perusahaan benar adanya pemotongan gaji karyawan yang bekerja buruk	92,38
2	Jika karyawan tidak mencapai target, apakah perusahaan akan memotong gaji karyawan tersebut	94,28
3	Jika karyawan memanen buah mentah, apakah perusahaan akan memotong gaji karyawan tersebut	97,14
4	Jika karyawan tidak mengutip brondolan apakah perusahaan akan memotong gaji karyawan tersebut	96,19
5	Perusahaan pernah melakukan pemotongan gaji secara sepihak	91,42
6	Pemotongan gaji dapat memberikan efek jera kepada karyawan bila melakukan kesalahan	96,19
7	Pemotongan gaji dapat menurunkan semangat karyawan dalam bekerja	92,38
8	Pemotongan gaji dari perusahaan dapat di terima dengan baik oleh karyawan	91,42
9	Karyawan yang mendapat pemotongan gaji dari perusahaan tidak complain	99,04
10	Perusahaan memberikan surat perjanjian pemotongan gaji bila karyawan melakukan kesalahan	95,23
Rata- rata		94,56

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel V.10 menunjukan bahwa pemotongan gaji di PTPN V terlaksana cukup baik yaitu presentase yang di peroleh 94,56%. Presentase tidak mencapai 100% dikarenakan masih ada yang melanggar aturan dari perusahaan tersebut.

#### 7) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK akan diberikan perusahaan kepada karyawan panen jika karyawan panen melakukan kesalahan yang sangat vatal yang dapat merugikan perusahaan dalam kegiatan produksi minyak kelapa sawit.

Tabel V.11 Pemberian Sangsi Berupa PHK

No	Kriteria	Presentase terlaksana %
1	Karyawan yang melanggar aturan yang begitu fatal di perusahaan dapat di PHK karyawan tersebut oleh perusahaan	95,23
2	Cara perusahaan menggunakan hak PHK kepada karyawan tepat	96,19
3	Ada karyawan yang di PHK perusahaan tidak terima	92,38
4	Keputusan perusahaan dalam melakukan PHK kepada karyawan panen yang tidak bekerja sesuai dengan aturan perusahaan hingga merugikan perusahaan sudah benar	98,09
5	Pihak perusahaan tidak rugi dalam melakukan PHK kepada karyawan yang melanggar aturan namun sudah bekerja puluhan tahun di perusahaan tersebut	96,19
6	Benar perusahaan dalam mengeluarkan surat PHK kepada karyawan sesuai dengan kriteria pelanggar aturan yang fatal	98,09
7	Dengan adanya PHK karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai aturan yang sudah di tetapkan perusahaan tersebut	96,19
8	PHK ini adalah salah satu cara yang ada di perusahaan yang di takuti oleh para karyawan	95,23
9	Dengan adanya PHK dari perusahaan karyawan lebih berhati-hati dalam melakukan semua pekerjaan yang telah di tentukan oleh asisten afdeling/mandor panen	100
10	Sistem PHK yang diberikan perusahaan ada kriteria tertentu dalam memPHK karyawannya yang melakukan kesalahan Fatal	100
Rata- rata		96,75

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel V.11 menjelaskan bahwa PHK di PTPN V ini terlaksana cukup baik dengan presentase di peroleh 96,75%. Presentase tidak

mencapai 100% dikarenakan masih ada yang melanggar aturan dalam perusahaan tersebut.

#### 8) Denda (uang)

Denda berupa uang yang dikenakan perusahaan kepada karyawan panen adalah suatu bagian dari kegiatan *punishment*. Denda uang akan diberikan bila karyawan panen melakukan pelanggaran yang jelas ada denda berupa nominal uangnya, seperti memotong buah yang belum masak itu dikenakan denda berupa uang.

Tabel V.12 Pelaksanaan Denda (uang)

No	Kriteria	Presentase terlaksana %
1	Ada denda berupa uang yang dikenakan perusahaan kepada karyawan yang melanggar aturan SOP panen	93,33
2	Ada denda bagi karyawan yang melanggar aturan dalam panen TBS tidak matang	98,09
3	Perusahaan ini sering mengeluarkan denda kepada karyawannya	90,01
4	Denda berupa uang ini mempengaruhi pendapatan premi karyawan	97,14
5	Ada karyawan yang di kenakan denda, karena tidak mengutip brondolan	99,04
6	Ada karyawan panen tidak membersihkan pelepah ke gawangan mati di kenakan denda (uang)	95,29
7	Karyawan panen yang curang dikenakan denda	96,19
8	Denda yang di keluarkan perusahaan ini sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan panen tersebut	100
9	Ada dari perusahaan denda tertentu berupa uang dengan sesuai kriteria pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan panen tersebut	96,19
10	Sistem denda uang yang di keluarkan perusahaan kepada karyawan ada nominal tertinggi	95,23
Rata –rata		96,05

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel V.12 menjelaskan bahwa PTPN V melakukan denda berupa uang terlaksana cukup baik yitu presentase yang di peroleh sekitar 63,99%. Presentase tidak mencapai 100% dikarenakan masih ada yang tidak bekerja secara baik dan melakukan kesalahan.

#### D. Pembahasan

- 1) Implementasi SOP (Standar Operasional Prosedur)

Sebagai karyawan panen wajib untuk mempersiapkan perlengkapan dan alat panen sebelum melakukan kegiatan panen di acak yang di tetapkan oleh Asisten Afdeling/Mandor Panen. Responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Panen dilakukan pada areal yang telah ditetapkan sebelumnya oleh Asisten Afdeling/Mandor panen, responden menyatakan presentase terlaksana dengan baik 100%. Dilakukan kegiatan penetapan jumlah pemanen dan rencana produksi harian dihitung berdasarkan KBM, responden menyatakan terlaksana dengan baik presentase yaitu 100%. Melakukan kegiatan perhitungan KBM sehari sebelum melakukan kegiatan panen, responden menyatakan terlaksana dengan cukup baik presesntasenya 100%. Pelaksanaan panen oleh tenaga panen menjalani pokok demi pokok ditemui 8 butiran brondolan maka dilakukan pengambilan buah TBS, responden menyatakan terlaksana dengan baik dan presentase yaitu 100%. Kegiatan panen dilakukan oleh karyawan panen menurunkan TBS dan memotong pelelah dibawahnya disusun di gawangan mati, responden menyatakan terlaksana dengan baik presentase yaitu 100%. Tenaga panen wajib memotong gagang TBS dengan ukuran 2 cm berbentuk huruf V atau di sebut cangkopet ini dilakukan di bawah piringan pokok, responden menyatakan terlaksana dengan cukup baik dan presentasenya 100%. Karyawan dituntut untuk mengutip setiap brondolan yang ada di piringan saat penurun TBS dan memasukan kedalam goni yang telah disediakan oleh karyawan panen, responden menyatakan terlaksan dengan cukup baik dan presentase yaitu 100%. Kemudian pemanen mengumpulkan goni yang berisi brondolan di TPH, responden menyatakan terlaksan dengan presentase 100%. Karyawan menyusun TBS 5 tandan setiap barisnya, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Karyawan panen melakukan pemberian nomor potong pemanen atau kapper sebagai identitas pemanen, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Karyawan meletakan karung goni yang berisi brondolan di sebelah kanan dari susunan TBS di TPH atau diatas tumpukkan goni dengan menggunakan bekas potong pelelah, responden menyatakan terlaksan dengan presentase 100%. Karyawan panen diawasi oleh Mandor Panen, Mandor I dan Asisten Afdeling 2 (dua), responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Dilakukan kegiatan apel pagi oleh Mandor Panen, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Kegiatan apel pagi dilakukan pukul 07.00 pagi sesuai dengan SOP perusahaan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Asisten/Mandor panen saat apel pagi selalu memberi tahu kepada tenaga panen kriteria buah matang sebelum pemanen melakukan kegiatannya, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%.

## 2) Perlengkapan dan alat panen

Perusahaan menyediakan transportasi pengangkutan TBS yang cukup ke PKS, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Tidak terjadi kekurang perlengkapan dan alat panen saat melaksanakan kegiatan pemanenan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 93,33%. Karyawan panen ikut andil dalam merawat perlengkapan dan alat panen yang telah diberikan oleh perusahaan sebagai fasilitas panen, responden menyatakan terlaksan dengan presentase 100%. Perlengkapan dan alat panen dapat memudahkan pekerjaan pemanen dengan baik, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 97,14%. Alat panen yang disediakan perusahaan sangat memudahkan pekerjaan,

responden menyatakan terlaksana dengan presentase 97,14%. Perlengkapan dan alat panen berpengaruh terhadap presetasi kerja atau pencapaian diatas basis borong, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 97,14%. Pemanen merasa nyaman melakukan pekerjaan dengan adanya perlengkapan dan alat panen yang sesuai dengan SOP perusahaan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 98,09%. Perlengkapan dan alat panen dapat menjamin keselamatan kerja bagi pemanen, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 99,04%. Perlengkapan dan alat panen berpengaruh maksimal terhadap kinerja tenaga panen, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 99,04%. Perusahaan memberikan perlengkapan dan alat panen yang layak untuk digunakan bekerja, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 99,04%. Perusahaan memberikan perlengkapan dan alat panen sesuai dengan kebutuhan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 98,09%. Perusahaan mencukupi perlengkapan dan alat panen karyawan panen, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 99,04%. Para karyawan panen dilengkapi dengan atribut APD, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Pemberian perlengkapan dan alat panen oleh perusahaan kepada karyawan panen sesuai standarisasi perusahaan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 99,04%. Perusahaan menyediakan suku cadang perlengkapan dan alat panen jika terjadi kerusakan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 94,28%.

### 3) Reward

#### a) Bonus

Responden karyawan panen menjadi lebih semangat bekerja saat mendapat kan bonus dari perusahaan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 98,09%. Perusahaan memberikan bonus ketika bekerja tepat waktu, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 91,42%. Perusahaan selalu memperhatikan *reward* bagi setiap para pekerja yang rajin dan jujur, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 95,23%. Karyawan yang memiliki predikat kinerja yang baik berhak mendapatkan penghargaan, responden menyatakan dengan presentase 97,14%. Perusahaan akan menaikan golongan ketika karyawan lama bekerja dan prestasi kerja tercapai, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 94,28%. Perusahaan akan memberikan kenaikan gaji bagi karyawan panen yang memiliki presetasi kerja, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 87,61%. Karyawan yang mendapatkan prestasi kerja lebih dari 2000 akan mendapatkan *reward* secara langsung oleh manajer kebun, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 97,14%. Dengan adanya pemberian *reward* karyawan menjadi lenih termotivasi dalam bekerja, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 98,09%. Perusahaan mendapatkan/mencapai basis target karna karyawan baik dalam bekerja, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 92,38%. Sistem pemberian *reward* rumit untuk mendapatkannya, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 84,76%.

#### b) Premi

Perusahaan memberikan premi selalu tepat waktu kepada karyawan panen, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 99,04%. Premi yang diberikan perusahaan dapat berpengaruh besar kepada kecukupan ekonomi dari karyawan

panen tersebut, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 97,14%. Premi yang diterima oleh karyawan panen sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 98,09%. Premi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan pendapatan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 99,04%. Premi yang dicapai dari prestasi kerja karyawan panen dapat menunjang kinerja, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 97,14%. Premi yang diberikan perusahaan berpengaruh dalam kesejahteraan karyawan, responden menyatakan dengan presentase 96,19%. Premi yang diberikan sesui dengan hasil kerja dari para karyawan panen, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 99,04%. Premi yang didapat karyawan panen dapat meningkatkan kerja, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 99,04%. Premi yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Sistem pemberian premi oleh perusahaan kepada karyawan panen terbilang mudah untuk mendapatkan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 99,04%.

4) *Punishment* (sangsi)

Setiap buah tidak matang di panen karyawan panen dapat sangsi dari perusahaan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Buah matang di panen tidak diangkut ke TPH karyawan mendapat sangsi dari perusahaan berupa denda sebesar 25.000/tandan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Karyawan yang tidak mengutip brondolan di piringan secara bersih mendapat denda sebesar 50/butirnya, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Karyawan yang tidak menyusun pelepah di gawangan mati mendapatkan denda sebesar 1.000/pelepahnya, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Setiap buah lewat matang tidak di panen karyawan mendapatkan denda sebesar 10.000/tandan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 98,09%. Karyawan panen yang tidak menurunkan pelepah mendapatkan denda sebesar 1.000/pelepahnya, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Setiap karyawan yang kedapatan memanen buah belum matang dikenakan denda sebesar 5.000/tandannya, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Karyawan akan dikenakan sangsi bagi yang tidak melakukan cangkopet akan di kenakan denda sebesar 2.000/tandan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 99,04%. Karyawan panen yang tidak menyusun TBS di TPH akan dikenakan sangsi denda berupa 500/tandannya, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 99,04%. Karyawan yang tidak melakukan pemberian nomor kapper akan dikenakan denda sebesar 1.000/tandannya, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%.

a) Pemotongan gaji

Perusahaan benar adanya pemotongan gaji karyawan yang bekerja tidak baik, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 92,38%. Jika karyawan tidak mencapai target perusahaan akan memberikan pemotongan gaji, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 94,28%. Karyawan yang memanen buah mentah akan dikenakan denda potong gaji sesuai SOP yang ada, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 97,14%. Karyawan tidak mengutip brondolan akan di kenakan sangsi pemotongan gaji sesuai SOP yang ada, responden

menyatakan terlaksana dengan presentase 96,19%. Perusahaan akan mengenakan pemotongan gaji terhadap karyawan yang meninggalkan pelelah di piringan pokok, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 91,42%. Pemotongan gaji dapat membuat efek jerah kepada karyawan agar tidak melakukan kesalahan saat bekerja, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 96,19%. Pemotongan gaji dapat menurunkan semangat dalam bekerja, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 92,38%. Pemotongan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat diterima dengan baik sesuai dengan kesalahannya, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 91,42%. Karyawan yang dikenakan pemotongan gaji tidak boleh komplai karena sesuai dengan kesalahan yang telah dilakukan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 99,04%. Karyawan yang tidak mengangkut TBS yang telah di panen ke TPH akan dikenakan pemotongan gaji sesuai SOP sangsi yang berlaku, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 95,23%.

b) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Karyawan yang melanggar aturan yang begitu fatal di perusahaan akan mendapatkan PHK, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 95,23%. Cara perusahaan mengeluarkan aturan PHK kepada karyawan sudah dibilang tepat, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 96,19%. Saat perusahaan memberikan PHK kepada karyawan tidak terima, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 92,38%. Perusahaan yang memberikan PHK kepada karyawan yang tidak bekerja sesuai aturan yang ada sudah dikatakan benar, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 98,09%. Karyawan yang di PHK akan membuat perusahaan merugi atau tidak, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 96,19%. Perusahaan mengeluarkan surat PHK kepada karyawan sesuai dengan kesalahan yang telah dibuat, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 98,09%. Adanya aturan PHK di perusahaan karyawan dapat bekerja sesuai aturan yang ada, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 96,19%. PHK adalah salah satu aturan yang ditakuti karyawan panen, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 95,23%. Adanya aturan PHK ini karyawan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Ada beberapa kriteria karyawan yang mendapatkan PHK dari perusahaan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%.

c) Denda (uang)

Adakah denda berupa uang yang dikenakan kepada karyawan yang melakukan kesalahan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 93,33%. Karyawan yang melakukan kesalahan memanen buah tidak matang akan di kenakan denda uang, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 98,09%. Di perusahaan ini sering melakukan denda berupa uang kepada karyawan yang melakukan kesalahan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 89,52%. Karyawan yang mendapat denda berupa uang akan mempengaruhi premi pendapatan perharinya, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 97,14%. Karyawan yang tidak mengutip brondolan akan dikenakan denda uang sesuai aturan yang berlaku di perusahaan itu, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 99,04%. Karyawan panen yang tidak menaruh pelelah digawangan mati

akan dikenakan denda berupa uang, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 95,29%. Karyawan panen yang melakukan permainan curang saat melakukan pemanenan akan dikenakan denda uang, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 96,19%. Denda berupa uang yang dikenakan ke karyawan adalah aturan yang telah ditetapkan sebelumnya, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 100%. Denda uang yang di keluarkan perusahaan sesuai dengan kriteria pelanggaran yang dilakukan karyawan, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 96,19%. Karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja seperti tidak memanen buah matang dikenakan denda uang, responden menyatakan terlaksana dengan presentase 95,23%.

Dari ketiga variable (*SOP, Reward, punishment*) tenaga kerja panen yang di ambil dapat dilihat dibawah Implementasi *SOP, Reward* dan *Punishment* disetiap kategori yang ada berbeda. Hal ini terjadi sesuai dengan yang di alami dan di rasakan karyawan panen sebagai responden yang menjadi narasumber. Berikut adalah tabel nilai dari setiap variable yang ad diatas :

Tabel V.13 Tabel Nilai Setiap Variable Kuisioner Responden

No	Implementasi	Presentase terlaksana %	Kategori
1	<i>SOP</i> panen	100	Terlaksana
2	<i>Reward</i>	93,63	Terlaksana
3	<i>Punishmen</i>	99,61	Terlaksana
Rata –rata		97,74	Terlaksana

Sumber : data primer, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa PT. Perkebunan Nusantara V sangat memperhatikan *SOP* (standar operasional prosedur) berguna untuk menjaga kualitas dan kuantitas minyak CPO yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara V. Perusahaan juga sangat memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya, terutama tenaga karyawan panen melalui program-program *reward* yang diberikan berupa premi dan bonus. *Punishment* yang diberikan perusahaan kepada karyawan panen sudah cukup terimplemntasikan secara baik, karena adanya sangsi ini karyawan dapat lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan yang telah di atur sesuai *SOP* yang berlaku dalam perusahaan itu sendiri.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan berkaitan dengan Implementasi *SOP*, pemberian *Reward* dan *Punishment* di PT. Perkebunan Nusantara V, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) *SOP* (standar operasional prosedur) dalam kegiatan panen yang telah ditentukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V yang dilaksanakan oleh karyawan panen sudah terlaksana dengan cukup baik 100%
- 2) *Reward* yang diberikan kepada karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara V berbentuk premi dan bonus sudah terlaksana dengan sangat baik juga dengan rata-rata presentase 93,33%, karyawan dapat semangat dalam bekerja dan selalu termotivasi untuk lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan tersebut.
- 3) *Punishment* yang diberikan kepada karyawan panen berupa pemotongan gaji, pemutusan hubungan kerja dan denda berupa uang sudah terlaksana secara baik

pula dengan presentase 99,61%, dengan ada sangsi bagi karyawan yang melakukan kesalahan PT. Perkebunan Nusantara V sangat tegas dalam memberi sangsi sesuai dengan aturan yang ada serta pelanggaran yang dilakukan karyawan panen itu sendiri dan karyawan panen dapat lebih berhati hati dalam melakukan pekerjaan agar tidak di kenakan sangsi oleh perusahaan tersebut.

Saran kepada karyawan panen lebih dapat mematuhi peraturan mengenai IK(intruksi kerja) atau SOP (standar operasional prosedur). Agar tidak melakukan kesalahan dan tidak merugikan perusahaan dan karyawan panen itu sendiri, perusahaan mendapatkan profit dan karyawan panen mendapatkan keuntungan tanpa harus mengurangi pendapatan karena melanggar.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama. Jakarta .Prenadamedia Group.
- Edy, Sutrisno. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit: PRENADAMEDIA. Jakarta.
- Fauzi, Yan. 2012. *Kelapa Sawit*. Penerbit: Penebar Swadaya. Jakarta..
- Handoko, H. T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hermawan.D, Martini. R & Ambarsari A. 2017. *Penarapan Standar Operasional (SOP) Pada Karyawan Panen Dan Karywan Muat Tandan Buah Segar Di Perkebunan Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV. Jurnal Masepi Vol.2, No.1,April 2017.*
- Indriani.L, Kurniawati.F & Listiyani. 2019. *Kajian Penerapan SOP (Standar Operating Procedures) Panen Di PT. Ades Agro Investama Carghill Tropical Palm Di Ketapang. Jurnal Online Mahasiswa Faperta Instiper Yogyakarta, Vol:1, No.1, April 2019.*
- Kristiani.A, Sayekti.A.S & Kifli.F.W.2016. *Penerapan SOP Kegiatan Pemanenan Di CV. Agro Yakub Kabupaten Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah. Jurnal Masepi, Vol: 1, No.2, Oktober 2016.*
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Perdamean, Maruli. 2017. *Kupas tuntas agribisnis kelapa sawit* . penebar swadaya. Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sinambela, Poltak Lijan, 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Untuk Bidang Administrasi, Kegiatan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sudaryono, 2018.*Metodologi penelitian kuantitatif,kualitatif dan mix method*. PT RajaGrafindo Persada, Depok.

Sudradjat, 2020. *Kelapa Sawit Prospek Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas*. PT. Penerbit IPB Press

Suparmi & Septiawan.V. 2019. *Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran.* *Jurnal Ilmiah UNTAG semarang Vol:8 No.1,2019.*

Kentjana, NMP, Nainggolan, Peter. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia TBK). *Jurnal National Conference Of Creative Industry: Sustainable Tourism BundaMulia, Jakarta, Hal: 975, 5-6 september 2018.*

