

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. Usaha budidaya kelapa sawit memberikan pendapatan yang dapat diandalkan bagi sebagian besar penduduk miskin pedesaan di Indonesia, terutama di Sumatera dan Kalimantan. Lapangan pekerjaan yang dapat disediakan dari sub sektor perkebunan kelapa sawit di Indonesia sangat berpotensi mencapai lebih dari 6 juta sehingga menjadi salah satu cara untuk mengatasi kemiskinan di dalam masyarakat (Ditjen Perkebunan, 2015).

Perkebunan besar sudah dasarnya perusahaan yang merupakan salah satu berbadan hukum. Lahan usaha tani pada umumnya milik Negara yang diusahakan dengan fasilitas Hak Guna Usaha (HGU). Luas lahannya dimulai dari sekurang-kurangnya 25 ha hingga ribuan hektar. Dengan luasan yang luas memungkinkan untuk penanaman monokultur dalam skala yang besar, sehingga pekerjaan lapangan dan pemasaran dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Perkebunan besar menunjukkan prestasi yang sangat jauh dari perkebunan rakyat, baik dalam produktivitasnya, maupun dalam mutu peningkatan produk dan keuntungan yang diraih.

Dalam perusahaan perkebunan kelapa sawit hal paling utama penentu meningkatnya produktivitas kelapa sawit yaitu proses pemanenan kelapa sawit yang meliputi pekerjaan memotong buah tandan buah matang, pengutipan brondolan, pemotongan pelepah, dan mengangkut buah ke Tempat Pengumpulan Hasil (TPH) serta pengiriman ke Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Panen merupakan salah kegiatan penting dalam pengelolaan tanaman kelapa sawit menghasilkan. Selain dari bahan tanaman dan pemeliharaan tanaman,

panen juga salah satu factor 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.

Hasil panen langsung menjadi sumber pemasukan bagi perusahaan melalui penjualan minyak kelapa sawit dan inti kelapa sawit. Tujuan panen adalah memanen seluruh buah yang sudah matang dengan mutu yang baik secara konsisten sehingga diperoleh produksi CPO per hektar yang tinggi dan mutu minyak dan inti sawit yang maksimal.

Untuk mendapatkan ekstraksi dan mutu minyak yang tinggi, sangat ditentukan oleh mutu TBS dan mutu pekerjaan panen/potong buah. Oleh karena itu, pemanenan tidak boleh dilakukan sembarangan. Di samping itu, perlu disediakan tenaga pemanen dan alat-alat panen dalam jumlah yang cukup agar produksi dapat optimal.

Bisnis perkebunan kelapa sawit dikatakan bisnis yang bisa berjalan dengan baik yaitu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang mempunyai *Standar Operasional* (SOP). Implementasi SOP merupakan symbol bisnis dalam penggunaan system modern para pengusaha menyakini bahwa adanya SOP, bisnis bisa berjalan dengan sendirinya tanpa dipantau setiap waktu, karena telah berjalan sesuai dengan SOP sendiri dari perusahaan. Pada dasarnya SOP sangat dibutuhkan di semua jenis organisasi termasuk organisasi 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.

Pada dunia kerja, SOP adalah petunjuk bagi pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan. SOP satu set intruksi yang tertulis yang digunakan untuk kegiatan rutin atau kegiatan yang berulang kali dilakukan di dalam suatu organisasi itu sendiri. Penggunaan dan pengembangan SOP merupakan bagian integral dari sebuah mutu system yang sukses, karena menyediakan individu informasi untuk melakukan pekerjaan

dengan benar dan memfasilitasi konsistensi dalam kualitas dan integritas produk atau hasil akhir.

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan utama di dalam perusahaan perkebunan kelapa sawit untuk dapat bertahan dalam ketatnya persaingan bisnis di era globalisasi.

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.

Menurut Handoko (2012) *reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan masing-masing yang diperlukan dalam suatu usaha kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan pelanggar. Pada dasarnya pemberian *punishment* adalah supaya karyawan yang merasa melanggar akan merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi kesalahan yang dilakukannya. Dalam perusahaan *punishment* diberikan kepada karyawan yang lalai atau karyawan yang melakukan kesalahan yang dampak utama itu dapat merugikan perusahaan di skala kecil maupun skala besar.

B. Rumusan Masalah

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas penting dan strategis di Provinsi Riau Lahan perkebunan dalam perekonomian di Negara, perusahaan itu sendiri dan masyarakat sekitar perusahaan perkebunan kelapa sawit itu. Dalam setiap perusahaan memiliki *Standar Operasional procedure* dalam menjalan

semua kegiatan/organisasi yang ada di dalam perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas panen buah kelapa sawit, pelaksanaan SOP di dalam perusahaan kelapa sawit terhadap kinerja karyawan panen, sudahkah di laksanakan sesuai standar operating perusahaan atau tidak dilakukan sesuai SOP perusahaan perkebunan kelapa sawit. Perusahaan perkebunan kelapa sawit sudah melaksanakan pemberian reward dan punishment kepada karyawan panen sesuai dengan prestasi yang karyawan dapatkan serta sesuai hukuman yang di langgar oleh karyawan panen.

1. Bagaimana implementasi SOP terhadap karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara V ?
2. Apa saja *reward* yang diberikan ke karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara V ?
3. Bagaimana bentuk *punishment* yang di dapatkan karyawan panen yang melanggar aturan dalam kegiatan/pekerjaan memanen buah kelapa sawit yang dapat merugikan perusahaan ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui implementasi SOP pada karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara V
2. Untuk mengetahui implementasi pemberian *reward* yang didapatkan oleh karyawan panen yang diberikan di PT. Perkebunan Nusantara V
3. Untuk mengetahui *punishment* yang diberikan oleh perusahaan tersebut jika para pekerja panen melanggar aturan yang sudah di tetapkan di PT. Perkebunan Nusantara V

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai penulis penelitian ini dapat digunakan untuk referensi dan bahan informasi serta menerapkan ilmu sesuai yang diperoleh.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan tenaga kerja karyawan panen sesuai SOP yang sudah ditetapkan.

3. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi karyawan panen atau tenaga kerja panen di suatu perusahaan perkebunan kelapa sawit.