

PENERAPAN PEMELIHARAAN KARYAWAN BAGIAN PEMANENAN KELAPA SAWIT DI PT CCC

Cindy Ramadhita

¹Cindy Ramadhita, ²Muhammad Zaini, ²Dayang Berliana.
¹Mahasiswa Program Studi Agribisnis, ²Dosen Program Studi Agribisnis
Jl. Soekarno Hatta No. 10 Rajabasa Bandar Lampung
Telp (0721) 703995, Fax : (90721) 787309
email¹: ramadhitacindy@gmail.com

Abstrak

Persaingan dunia bisnis perkebunan yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk menerapkan program pemeliharaan karyawan agar karyawan semakin loyal kepada perusahaan dan produktifitas semakin meningkat. Pernyataan tersebut diperoleh dari hasil wawancara yang telah dilaksanakan pada kegiatan praktik kerja lapang di PT CCC. Program pemeliharaan karyawan yang telah diterapkan perlu dinilai agar pimpinan perusahaan dapat mengetahui bahwa program yang telah dilaksanakan berjalan baik atau sebaliknya. Program penerapan pemeliharaan karyawan yang terdiri dari komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Tujuan analisis dilakukan untuk (1) mengidentifikasi permasalahan ketenagakerjaan di PT CCC, (2) mengkaji penerapan program-program pemeliharaan karyawan pada PT CCC. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif.

Kata Kunci: pemeliharaan karyawan, bagian pemanenan

PENDAHULUAN

Pemeliharaan karyawan perlu dilakukan dengan baik, agar semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tidak menurun. Pemeliharaan karyawan adalah usaha mempertahankan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017).

Program adalah upaya yang dirancang dan disusun berdasarkan peraturan agar menjadi lebih teratur. Program yang diterapkan memudahkan manajer dalam membuat, menerapkan dan menilai pelaksanaan

pemeliharaan karyawan. Pelaksanaan pemeliharaan karyawan yang terprogram akan terkordinasi dengan baik, sedangkan pemeliharaan karyawan yang tidak terprogram akan tidak terlaksana dengan baik. Pelaksanaan pemeliharaan karyawan yang terkontrol dan terkoordinasi dengan baik dan terprogram di PT CCC yaitu dengan melakukan pemeliharaan secara terprogram. Karyawan yang paling banyak di PT CCC adalah bagian pemanenan kelapa sawit. Karyawan bagian pemanenan kelapa sawit di PT CCC khususnya di afdeling II berjumlah 76 orang, terdiri dari 47 karyawan tetap dan 29 karyawan tidak tetap.

Tujuan

Tugas akhir ini bertujuan untuk mengetahui penerapan program pemeliharaan karyawan yang diterapkan oleh PT CCC agar produktivitas semakin meningkat dan karyawan mendapatkan kesejahteraan dari program pemeliharaan karyawan. Tujuan dari penulisan laporan ini yaitu (1) mendeskripsikan program-program pemeliharaan karyawan pada PT CCC, (2) mengkaji penerapan program-program pemeliharaan karyawan pada PT CCC.

METODE PELAKSANAAN

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penyusunan laporan Tugas Akhir ini adalah metode studi lapang yang dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan bulan April pada bagian 'Pemanenan Kelapa Sawit' di PT CCC. Data yang digunakan dalam penyusunan laporan Tugas Akhir adalah data primer dan data sekunder. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan yaitu melalui observasi, wawancara, kuesioner. Data sekunder yang digunakan dalam penyusunan laporan Tugas Akhir meliputi pengumpulan data dari berbagai buku-buku, sumber internet, jurnal ilmiah yang berhubungan tentang pemeliharaan karyawan.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam Tugas Akhir ini adalah metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui penerapan program pemeliharaan karyawan panen di PT CCC. Data yang terkumpul berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian diolah, ditabulasi dan dianalisis

dengan menggunakan bantuan *software Microsoft Excel*. Teknik pengambilan data yang dilakukan menggunakan *non probability sampling* yaitu tipe pengambilan data menurut jumlah (*quota sampling*). *Quota sampling* adalah pengambilan sampel yang didasarkan pada kelompok yang disebut kuota. Penentuan sampel didasarkan pada masing-masing kategori populasi (Purwanto dan Dyah Ratih, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program-program pemeliharaan karyawan

Program pemeliharaan karyawan bagian pemanenan kelapa sawit di PT CCC terdapat empat macam yaitu pelaksanaan komunikasi, pemberian insentif, pemberian penunjang kesejahteraan karyawan, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

A. Pelaksanaan komunikasi

Pelaksanaan komunikasi dilakukan oleh mandor besar dan mandor panen terhadap karyawan panen. Komunikasi yang dilaksanakan oleh mandor besar yaitu bersifat teknis atau pengaturan di lapangan. Mandor besar tidak hanya mengawasi, tugasnya juga mengkoordinir keseluruhan proses pemanenan kelapa sawit agar dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan standar perusahaan dan terjaga kualitas serta kuantitas produknya.

B. Pemberian insentif

Karyawan yang memiliki prestasi kerja guna meningkatkan produksi dan mengefisiensikan biaya produksi, maka perusahaan akan memberikan insentif. Insentif yang diberikan PT CCC bersifat kehormatan, sehingga diyakini mampu membangkitkan

semangat para pekerja. Sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dengan prestasi kerja (Wahjono, 2015). Insentif positif yang diberikan perusahaan yaitu pemberian premi dan kenaikan golongan. Insentif negatif yang diberikan perusahaan yaitu pemberian denda dan surat peringatan.

C. Pemberian kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk memberikan motivasi agar karyawan lebih giat dalam bekerja. Data yang didapatkan mengenai pelaksanaan pemberian jenis-jenis penunjang kesejahteraan karyawan yang dilaksanakan oleh PT CCC dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jenis-jenis kesejahteraan karyawan yang diberikan PT CCC

No	Ekonomis	Fasilitas
1	Upah	Tempat ibadah
2	Uang pensiun	Sarana olahraga
3	THR	Cuti
4	Uang duka kematian	
5	Uang pengobatan	
6	Uang bantuan lainnya	

Sumber: PT CCC, 2018

Tabel 1 menjelaskan bahwa PT CCC memberikan penunjang kesejahteraan karyawan yang berjenis ekonomis penuh yaitu upah, uang pensiun, THR, uang duka kematian, dan uang pengobatan. Perusahaan juga memberikan penunjang kesejahteraan karyawan tambahan untuk jenis ekonomis yaitu uang bantuan lainnya seperti sumbangan pernikahan dan bersalin.

D. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu suatu kondisi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan (Suparyadi, 2015). Kegiatan pemanenan kelapa sawit dilakukan setiap hari yang berhubungan dengan alat-alat tajam sehingga para karyawan panen diwajibkan menggunakan pelindung untuk menjaga keselamatan selama bekerja. PTPN VII Unit Usaha Rejosari berkomitmen untuk mengutamakan pencegahan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta berkomitmen untuk menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan K3.

Perusahaan menjaga kesehatan karyawan panen dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat di setiap tempat kerja. Perusahaan berupaya memelihara kesehatan karyawan panen maka diadakan pemeriksaan kesehatan secara berkala berdasarkan catatan kesehatan untuk semua pekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan melaksanakannya bertujuan tercapainya program K3 dengan baik.

Perusahaan dalam upaya meningkatkan kesehatan pekerja, perusahaan memberikan makanan tambahan (*extra feeding*) kepada pekerja yang bekerja di sektor produksi dan atas pertimbangan tingkat resiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berat. Perusahaan sangat mengutamakan keselamatan para karyawan panen, hal ini dapat dilihat dari bentuk kepedulian dari para mandor yang selalu memberikan sosialisasi K3.

Penerapan program pemeliharaan karyawan

Program pemeliharaan karyawan diterapkan agar mampu meningkatkan produktifitas karyawan, karena karyawan merupakan aset yang harus dijaga sesuai Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 sehingga karyawan yang terpelihara dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Pelaksanaan komunikasi

A. Pelaksanaan komunikasi Mandor Besar

Rata-rata penilaian terhadap pelaksanaan komunikasi dilaksanakan mandor besar dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Rata-rata penilaian komunikasi yang dilaksanakan mandor besar

No	Keterangan	Nilai Akhir	Predikat
1	Capaian berkomunikasi	2,5	Sangat Baik
2	Kedekatan emosional	2,9	Sangat Baik
3	Kemampuan menerima masukan	2,3	Sangat Baik
4	Kemampuan memberikan informasi	2,0	Baik
5	Ketersediaan waktu	1,7	Baik
6	Timbal balik	1,8	Baik
7	Pemberian kesempatan	2,4	Sangat Baik

Tabel 2 menjelaskan bahwa capaian berkomunikasi, kedekatan emosional, kemampuan menerima masukan, dan pemberian kesempatan memiliki predikat sangat baik, serta kemampuan memberikan informasi, ketersediaan waktu, dan timbal balik memiliki predikat baik. Mandor besar telah melakukan komunikasi kepada bawahannya dengan baik sehingga pengawasan dalam

kegiatan pemanenan kelapa sawit dapat berjalan dengan baik. Mandor besar memiliki kedekatan emosional yang sangat baik kepada bawahannya sehingga keharmonisan tercipta dan tidak ada kesenjangan antara atasan dan bawahan. Mandor besar juga dapat memberikan timbal balik yang baik saat proses komunikasi berlangsung sehingga karyawan panen dapat memahami isi pesan yang disampaikan oleh mandor besar.

B. Pelaksanaan komunikasi Mandor Panen

Rata-rata penilaian terhadap pelaksanaan komunikasi yang dilaksanakan mandor panen dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Rata-rata penilaian komunikasi yang dilaksanakan mandor panen

No	Keterangan	Nilai Akhir	Predikat
1	Capaian berkomunikasi	2,4	Sangat Baik
2	Kedekatan emosional	2,5	Sangat Baik
3	Kemampuan menerima masukan	2,1	Sangat Baik
4	Kemampuan memberikan informasi	2,2	Sangat Baik
5	Ketersediaan waktu	2,4	Sangat Baik
6	Timbal balik	1,9	Baik
7	Pemberian kesempatan	1,9	Baik

Tabel 3 menjelaskan bahwa capaian berkomunikasi, kedekatan emosional, kemampuan menerima masukan, kemampuan memberikan informasi, dan ketersediaan waktu memiliki predikat sangat baik, serta timbal balik dan pemberian kesempatan memiliki predikat baik. Mandor panen telah melakukan komunikasi kepada bawahannya dengan baik sehingga para karyawan panen dapat bekerja

sesuai dengan prosedur meski tidak dalam pengawasan. Mandor panen juga dapat memberikan informasi kepada bawahannya dengan baik karena mandor panen tepat waktu dalam memberikan informasi kepada bawahannya. Mandor panen dapat melakukan timbal balik yang baik terhadap informasi yang diterima dari bawahannya sehingga tujuan komunikasi yang dilakukan antara mandor panen dan bawahannya tercapai dengan baik.

Pemberian insentif

Pemberian insentif untuk karyawan panen ada dua jenis, yaitu insentif positif dan insentif negatif. Jenis-jenis insentif yang diberikan PT CCC kepada karyawan panen dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Jenis-jenis insentif yang diberikan PT CCC

No.	Insentif Positif	Insentif Negatif
1.	Premi	Denda
2.	Kenaikan golongan	Surat Peringatan

Sumber: PT CCC, 2018

Tabel 4 menjelaskan premi adalah berupa bonus yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang tunai sebagai apresiasi prestasi kerja karyawan. Premi yang diberikan untuk karyawan diperoleh dari perhitungan jumlah premi fraksi, premi progresif, premi brondolan, premi prestasi, dan premi produktifitas. Hasil rekapitulasi premi karyawan panen dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Jumlah premi karyawan panen tertinggi dan terendah bulan April

No.	Nama Karyawan	Premi (Rp)
1.	Sr	346.559
2.	Mj	52.346

Sumber: PT CCC, 2018

Tabel 5 menjelaskan bahwa premi yang diberikan berdasarkan perhitungan mandor panen yang dilakukan pada setiap kegiatan panen kelapa sawit berlangsung. Premi diberikan setiap satu kali dalam sebulan berupa uang tunai. Kriteria penilaian terdiri dari kemampuan, kepribadian dan penampilan, kemampuan manajerial, dan hubungan antar manusia. Karyawan panen yang mendapatkan kenaikan golongan setelah diadakan penilaian prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Karyawan panen yang mendapatkan kenaikan golongan

No.	Nama Karyawan	Golongan sebelum penilaian	Golongan sesudah penilaian
1.	St	IB / I0	IB / I2
2.	Tn	IB / I3	IB / I4
3.	Ws	IA / I4	IB / I0

Sumber: PT CCC, 2018

Tabel 6 menjelaskan bahwa karyawan yang mendapatkan kenaikan golongan ada 3 orang. Penilaian prestasi kerja dilakukan satu kali dalam setahun. Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh mandor besar dan disetujui oleh asisten I. Kriteria penilaian yaitu kemampuan memiliki bobot penilaian 35 persen, kepribadian dan penampilan memiliki bobot penilaian 25 persen, kemampuan manajerial memiliki bobot penilaian 20 persen, dan hubungan antar manusia memiliki bobot penilaian 20 persen.

Insentif negatif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan panen yaitu denda dan surat peringatan. Hasil rekapitulasi denda karyawan panen terdapat pada Tabel 7.

Tabel 7. Jumlah denda karyawan panen tertinggi dan terendah pada bulan April 2018

No.	Nama Karyawan	Premi (Rp)
1.	Sj	3.400
2.	An	1.000

Sumber: PT CCC, 2018

Tabel 7 menjelaskan bahwa karyawan panen yang mendapatkan denda tertinggi yaitu Sj, karena beliau memperoleh denda brondolan yang lebih tinggi daripada karyawan panen yang lainnya. Karyawan panen yang mendapatkan denda terendah yaitu An, karena beliau hanya memperoleh denda brondolan yang lebih rendah daripada karyawan panen yang lainnya. Surat peringatan (SP) diberikan kepada karyawan yang kurang disiplin. Karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP) pada bagian pemanenan kelapa sawit PT CCC dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan (SP) pada bagian pemanenan kelapa sawit PT CCC

No.	Nama	Jenis Pelanggaran	Sanksi
1	Sa	Absen selama 2 (dua) hari kerja berturut-turut selama kurun waktu 1 (satu) bulan	SP 1
2	Mi	Absen selama 2 (dua) hari kerja berturut-turut selama kurun waktu 1 (satu) bulan	SP 1
3	Si	Absen selama 2 (dua) hari kerja berturut-turut selama kurun waktu 1 (satu) bulan	SP1

Sumber: PT CCC, 2018

Tabel 8 menjelaskan bahwa karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP) pada bagian pemanenan kelapa sawit merupakan karyawan yang melanggar disiplin kerja dengan

jenis pelanggaran absen selama 2 (dua) hari berturut-turut dalam sebulan tanpa izin atau keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan. Surat peringatan diberikan akibat karyawan yang tidak disiplin dalam kehadirannya. Perusahaan menerapkan hal tersebut dengan tujuan seluruh karyawan khususnya karyawan panen memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Pemberian kesejahteraan karyawan

Rata-rata penilaian terhadap kesejahteraan karyawan yaitu pemberian ekonomis yang diberikan PT CCC dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Rata-rata penilaian pemberian ekonomis yang diberikan PT CCC

No	Keterangan	Nilai Akhir	Predikat
1	Upah	2,5	Sangat Baik
2	Uang pensiun	1,9	Baik
3	THR	1,9	Baik
4	Uang duka kematian	2,0	Baik
5	Uang pengobatan	2,6	Sangat Baik
6	Uang bantuan lainnya	2,0	Baik

Tabel 9 menjelaskan bahwa upah dan uang pengobatan memiliki predikat sangat baik, serta uang pensiun, THR, uang duka kematian dan uang bantuan lainnya memiliki predikat baik. PT CCC telah melakukan peningkatan kesejahteraan karyawan yaitu pemberian ekonomis dengan sangat baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan loyal kepada perusahaan. PT CCC memberikan upah yang sesuai untuk karyawan panen, uang pensiun yang diterima karyawan panen yang telah memasuki masa pensiun juga sesuai dengan pengabdian karyawan panen tersebut. Rata-rata penilaian terhadap pemberian

penunjang kesejahteraan karyawan yaitu pemberian fasilitas yang diberikan PT CCC dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Rata-rata penilaian pemberian fasilitas yang diberikan PT CCC

No	Keterangan	Nilai Akhir	Predikat
1	Tempat ibadah	2,0	Baik
2	Sarana olahraga	1,9	Baik
4	Cuti	1,6	Baik

Tabel 10 menjelaskan bahwa tempat ibadah, sarana olahraga dan cuti memiliki predikat baik. PT CCC telah melakukan peningkatan kesejahteraan karyawan yaitu pemberian fasilitas dengan sangat baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan loyal kepada perusahaan. Tempat ibadah yaitu masjid yang disediakan sangat nyaman dan mudah dijangkau karena lokasinya dekat dengan kantor. Rata-rata penilaian terhadap pemberian penunjang kesejahteraan karyawan yaitu pemberian pelayanan yang diberikan PT CCC dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Rata-rata penilaian pemberian pelayanan yang diberikan PT CCC

No	Keterangan	Nilai Akhir	Predikat
1	Balai pengobatan	2,0	Baik
2	BPJS Ketenagakerjaan	2,0	Baik
3	Perumahan atau <i>mess</i>	1,9	Baik

Tabel 11 menjelaskan bahwa balai pengobatan, BPJS Ketenagakerjaan dan perumahan atau *mess* memiliki predikat baik. PTPN VII Unit Usaha Rejosari telah melakukan peningkatan kesejahteraan karyawan yaitu pemberian pelayanan dengan sangat baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam

bekerja dan loyal kepada perusahaan. PT CCC menyediakan fasilitas balai pengobatan dengan baik karena karyawan panen dan keluarganya yang berobat mendapatkan pelayanan dan obat-obatan tanpa dikenakan biaya serta dokter dan perawat yang bertugas selalu berada di balai pengobatan pada jam kerja sehingga pasien yang ingin berobat dapat langsung dilayani dengan baik.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Pemeriksaan lingkungan kerja dan pemeriksaan pekerja yang berpotensi dampak penyakit akibat kerja juga rutin dilaksanakan. Sosialisasi K3 secara teratur dilaksanakan di setiap unit usaha dan kantor direksi melalui kegiatan *briefing* pagi dan doa bersama, kampanye K3, bulan bakti K3, pemasangan poster dan rambu-rambu berupa anjuran dan peringatan di setiap stasiun pabrik dan bengkel umum serta di tempat-tempat yang rawan kecelakaan. Sosialisasi K3 yang diterapkan belum berhasil menekan angka kecelakaan kerja menjadi *zero accident*. Kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Jumlah kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada 2016–2017 di PT CCC

No.	Kategori	Jumlah kasus th 2016	Jumlah kasus th 2017
1	Ringan	19	16
2	Sedang	11	3
3	Berat	1	0
4	Fatal/Meninggal	0	0
Jumlah		31	19

Sumber: PT CCC, 2018

Tabel 12 menjelaskan bahwa jumlah kasus kecelakaan kerja pada tahun 2016 lebih tinggi daripada pada tahun 2017. Sosialisasi K3 dapat menekan angka kecelakaan kerja meski belum menjadi *zero accident*. Penanganan kasus kecelakaan kerja yang ringan sampai dengan sedang dilakukan di masing-masing klinik kesehatan yang ada di lingkungan unit atau distrik karena tenaga kesehatan, obat-obatan dan alat kesehatan sudah memadai, sedangkan untuk kasus kecelakaan kerja kategori berat segera mendapat pertolongan pertama dari tenaga kesehatan yang ada di unit atau distrik dan selanjutnya dirujuk ke rumah sakit dengan ambulan perusahaan dan didampingi oleh tenaga paramedis.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan terhadap penerapan program pemeliharaan karyawan bagian pemanenan kelapa sawit di PT CCC dapat disimpulkan bahwa:

1. Program-program pemeliharaan karyawan yang dilaksanakan perusahaan dapat memberikan motivasi para karyawan panen sehingga mereka loyal kepada perusahaan dan kegiatan pemanenan berjalan dengan baik.
2. Penerapan program pemeliharaan karyawan bagian pemanenan kelapa sawit menghasilkan penilaian pelaksanaan komunikasi, pemberian insentif, pemberian penunjang kesejahteraan karyawan, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mendapatkan penilaian yang baik.

Saran

Program pemeliharaan karyawan yang telah diterapkan sudah baik, tetapi perlu adanya peningkatan program pemeliharaan karyawan terutama pada pelaksanaan komunikasi agar dapat tercipta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan sehingga karyawan menjadi loyalitas terhadap perusahaan dan bekerja lebih giat.

Referensi

- Hasibuan, M.S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Puluh Satu. PT Bumi Aksara. Jakarta. **(Buku)**
- Purwanto, E.A dan Dyah Ratih. Metode Penelitian Kuantitatif. Gaya Media. Yogyakarta. **(Buku)**
- Suparyadi, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta. **(Buku)**
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta. **(Buku)**

Cindy Ramadhita.docx



4 menit yang lalu

12%

Risiko dari plagiarisme

HIGH

Parafrase

2%

Kutipan salah

0%

Concentration



 Bagikan

 Deep

\$ 1.00

 Other services

1

 View report

\$ 1.50