

**PELAKSANAAN PENGAWASAN KERJA KARYAWAN
(Kasus Pada Karyawan Kebun PT. Perkebunan Nusantara V Unit Terantam)**

Abdi Ramagiri
Email:abdiramagiri@gmail.com
Pembimbing : Mariaty Ibrahim
(CP : 081277699495)

Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Riau

Kampus Bina Widya Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

ABSTRAC

One of the companies belonging to BUMN engaged in the palm oil industry is PT. Plantation terantam V Riau, which is located in subdistrict Tapubg Hulu, district Kampar. It is a company that is doing the processing of fresh fruit bunches (FEB) that is derived from their own gardens. PT. Plantation Terantam V Riau also been known to have a good image because always able to achieve the target set by the company. However, in the last few years, the company get a drop in achieving the target.

The purpose of this research was to investigate the implementation of surveillance conducted by the leader in the company. Which after meticulous, it turn out the implementation of the existing surveillance on the archipelago PT. Plantation Terantam V Riau which has been classified in a accordance with a score of 2361 which is in the range 1828-2390. Therefore the leaders in the company should pay more attention and more about implementation of supervision so that the results can be realized with good company

Keyword: Work Supervision, Leadership, Labours

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin kompetitif mendorong perusahaan harus memperhatikan sumberdaya yang dimilikinya agar dapat bersaing dan bertahan hidup. Sumberdaya yang mempunyai pengaruh besar dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah sumberdaya manusia yang mana sumberdaya manusia juga perlu diperhatikan karena manusia berperan sebagai tenaga kerja dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional didalam perusahaan.

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya, hal tersebut dapat kita lihat dari perkembangan perusahaan-perusahaan yang ada diberbagai wilayah di Indonesia . Salah satunya di Provinsi Riau, merupakan provinsi yang kaya akan potensi alam yang tidak ternilai harganya yang bisa dimanfaatkan semaksimal mungkin. Riau juga dikenal sebagai salah satu penghasil migas dan non migas di Indonesia. Penghasilan migas dapat dilihat dari banyaknya pertambangan-pertambangan minyak,

sedangkan dari non migas dapat dilihat dari banyaknya perkebunan dan pertanian. Salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang industri kelapa sawit adalah PT. Perkebunan Nusantara V Terantam, yang terletak di daerah Kecamatan Tapung Hulu , Kabupaten Kampar. Merupakan perusahaan yang melakukan pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) yang dihasilkan dari perkebunan sendiri, dengan pertimbangan bahwa tandan harus sampai dipabrik pada hari yang sama dan diolah tidak lebih dari dari 24 jam setelah dipanen atau diambil dari pohonnya. Produksi industri CPO (*Crude Palm Oil*) membutuhkan input dari perkebunan kelapa sawit dalam bentuk Tandan Buah Segar (TBS). Perkebunan kelapa sawit dengan hasilnya berupa TBS merupakan hulu dari industri CPO, sedangkan industri hilir utamanya adalah industri minyak goreng sawit. Maka dengan semakin tingginya tingkat produksi Tandan Buah Segar (TBS) yang dihasilkan oleh perkebunan maka semakin tinggi pula produksi CPO (*Crude Palm Oil*) yang akan dihasilkan.

Sebagai perusahaan perkebunan sawit dengan pangsa pasar luar negeri dan dalam

negeri yang hampir berimbang, maka PT. Perkebunan Nusantara V Terantam juga harus melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan efesiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan, agar mampu menghadapi perubahan-perubahan yang ada dengan adanya tuntutan globalisasi dan semakin bertambah banyaknya pesaing-pesaing yang ada baik dari dalam maupun luar negeri.

Sementara dalam menghadapi persaingan global seperti sekarang ini, seharusnya seorang pemimpin harus lebih memperhatikan bawahannya terutama dalam hal pengawasan karena mengawasi para bawahan juga merupakan bagian penting dari tugas seorang pemimpin untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan yang dikelolanya. Untuk itulah pelaksanaan tugas dari masing-masing baik itu dari seorang pemimpin maupun karyawan yang terkait didalamnya dan juga dari bagian teknisi lapangan maupun manajerial sangatlah ditentukan dengan adanya pengawasan.

Dalam pekerjaan di perkebunan, peran yang sangat penting adalah seorang pengawas. Pengawas adalah level atau perangkat yang mengawasi proses pekerjaan dilapangan. Pengawas inilah yang mengawasi langsung segala aktivitas karyawan.

Adapun yang menjadi pengawas di perkebunan pada saat proses panen adalah Assisten Afdeling, Mandor I dan Mandor Panen.

- a. Assisten Afdeling adalah kepala/manajer yang memimpin suatu wilayah afdeling kebun. Kedudukan Assisten Divisi ini sangat strategi, karena hubungan secara langsung dengan pengambilan keputusan dan kebijaksanaan yang ditetapkan untuk dilaksanakan secara operasional oleh seluruh bawahannya dalam sebuah wilayah divisi / afdeling.
- b. Mandor I/ Mandor Besar adalah mandor yang mengepalai segala mandor yang ada dilapangan, seperti mandor penanaman, mandor pemeliharaan, mandor panen dan lain lain. Adapun tugas-tugasnya adalah sebagai berikut :
 - Bertanggung jawab atas mutu buah panen di TPH

- Mempersiapkan kendaraan angkut sesuai dengan kebutuhan
 - Membuat evaluasi dan rencana panen di afdeling
- c. Mandor panen adalah mandor yang membidangi pengawasan dalam bidang panen. Adapun tugas-tugasnya adalah sebagai berikut :
- Menghitung kerapatan panen untuk membuat rencana panen besok harinya
 - Mengawasi kebersihan panen dan pengutipan brondolan dipiringan atau gawangan
 - Membuat laporan panen harian
 - Melaporkan situasi umum kondisi blok yang dipanen

Tetapi pada dasarnya inti tugas dari para pengawas adalah sama yaitu proses pengawasan kerja karyawan. Mandor dalam pekerjaan selalu bersentuhan langsung dengan karyawan. Di lapangan, pengawasan secara langsung harus didasarkan pada sebuah hubungan profesional, yaitu menempatkan mandor dengan posisi mengawasi, mengontrol, mengarahkan proses kerja dan menempatkan karyawan yang melakukan pekerjaan. Ada kalanya karena kedekatannya maka profesional ini sering mulai luntur. Sehingga banyak terjadi penyimpangan kualitas kerja, tanpa adanya teguran yang dilakukan oleh mandor terhadap karyawannya.

Tenaga kerja merupakan harta yang paling penting bagi bisnis manapun dan penting pula bagi setiap perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik kualitas maupun kuantitas serta pentingnya pihak perusahaan untuk memperhatikan tingkat pendidikan karyawan yang dimilikinya terutama pada bagian pengawasan dan bagian – bagian lainnya yang lebih tinggi jabatannya dari pada karyawan biasa (pemanen). Selain itu perusahaan juga harus dapat mempertahankan tenaga kerja yang telah ada, karena hal ini berhubungan dengan kualitas tenaga kerja tersebut. Sebab tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman kerja sangatlah diperlukan untuk memajukan sebuah perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tingkat produksi yang diinginkan sangat tergantung kepada tenaga kerja yang ada didalam perusahaan tersebut.

Dengan berkembangnya PT. Perkebunan Nusantara V Terantam secara langsung maupun tidak langsung memberikan dampak yang baik bagi sumber daya manusia yang memiliki keinginan atau tertarik untuk menjadi tenaga kerja di perusahaan ini. Dimana perusahaan ini tentunya membutuhkan tenaga-tenaga yang bisa diandalkan untuk memberikan kontribusinya untuk perusahaan ini, yang dianggap mempunyai skill yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Terantam sendiri. Seperti pada tabel dibawah ini kita dapat melihat perkembangan jumlah karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara V Terantam selama 5 (lima) tahun terakhir yakni antara tahun 2009 s/d 2013 :

Tabel I.1
Perkembangan Jumlah Karyawan Kebun PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Tahun 2009-2013

No	Bagian	Tahun				
		2009	2010	2011	2012	2013
1	Assisten Afdeling	10	10	10	10	10
2	Mandor I	10	10	10	10	10
3	Mandor Panen	21	21	21	21	20
4	Pemanen	243	242	240	236	220
	Jumlah	284	283	281	277	260
	Persentase Perkembangan Jumlah Karyawan	100 %	99,6 %	99,2 %	98,5 %	93,8 %

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Terantam, 2014

Dari tabel I.1 diatas kita dapat melihat perkembangan jumlah karyawan kebun yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara V Terantam selama 5 tahun yakni mulai dari tahun 2009 s/d 2013 semakin lama semakin mengalami penurunan pada setiap tahunnya, terutama pada karyawan pemanen. Hal ini dikarenakan oleh berbagai sebab seperti telah memiliki pekerjaan lain, bosan sebagai karyawan panen terus dan lain-lain. Pada tahun 2010 jumlah karyawan tetap berkurang 1 orang dari tahun 2009, tahun 2011 jumlah karyawan tetap berkurang 2 orang dari tahun 2010, tahun 2012 jumlah karyawan berkurang 4 orang dari tahun 2011, dan pada tahun 2013 jumlah karyawan berkurang 17 orang dari tahun sebelumnya. Jumlah karyawan paling tinggi pada PT. Perkebunan Nusantara V Terantam berada pada tahun 2009 yaitu

berjumlah 284 orang, sedangkan jumlah karyawan paling rendah berada pada tahun 2013 dengan jumlah 260 orang. Jumlah karyawan yang seharusnya dimiliki oleh sebuah perusahaan didalam melakukan panen adalah berbanding dengan luas areal produktif yang dimiliki oleh perusahaan.

Dengan adanya kesesuaian jumlah karyawan yang dimiliki dengan pekerjaan yang akan dilakukan, maka suatu perusahaan juga harus mampu memberikan perhatian pada perkembangan hasil panen, yang didapatkan dari peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Seperti pada tabel dibawah ini kita dapat melihat rencana dan realisasi panen tandan buah segar (TBS) PT. Perkebunan Nusantara V Terantam selama 5 tahun terakhir :

Tabel I.2
Rencana dan Realisasi Panen Tanda Buah Segar (TBS) Tahun 2009-2013 PT. Perkebunan Nusantara V Terantam

Tahun	Luas Lahan (7704 Ha)		Rencana (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase
	Produktif	Non Produktif			
2009	7704 Ha	-	150.791	146.355,22	97,05%
2010	7704 Ha	-	147.347	135.859,25	92,20%
2011	7066 Ha	638 Ha	129.974	126.065,80	96,99%
2012	5917 Ha	1787 Ha	113.100	109.980,73	97,24%
2013	4916,60 Ha	2787,40 Ha	95.807	70.999,56	74,10%

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Terantam, 2014

Berdasarkan tabel I.2 di atas Rencana dan Realisasi panen tandan buah segar (TBS)

dari tahun 2009 s/d tahun 2013 adalah sebagai berikut: Pada tahun 2009 dengan areal produktif 7704 Ha rencana panen yang ditetapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Terantam adalah sebesar 150.791 Ton dan realisasi panen yang tercapai sebesar 146.355,22 dengan persentase 97,05%, sedangkan rencana panen pada tahun 2010 dengan areal produktif 7704 Ha adalah sebesar 147.347 Ton dengan realisasi sebesar 135.859,25 dan persentasenya adalah 92,20%, ditahun 2011 dengan areal produktif 7066 Ha rencana panen sebesar 129.974 Ton dan realisasinya adalah 126.065,80 sehingga persentase yang dihasilkan adalah 96,99%, tahun 2012 dengan areal produktif 5.917 Ha rencana panen sebesar 113.100 Ton dengan realisasi panen 109.980,73 dan persentasenya adalah 97,24% dan pada tahun 2013 dengan areal produktif 4.916,60 Ha rencana panen adalah 95.807 Ton dengan realisasi sebesar 70.999,56 dan persentasenya adalah 74,10%.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa PT. Perkebunan Nusantara V Terantam telah berhasil mencapai standar realisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama 4 tahun dari tahun 2009 s/d tahun 2012 yaitu diatas 90%, akan tetapi pada tahun 2013 PT. Perkebunan Nusantara V Terantam mengalami penurunan realisasi panen yang sangat luar biasa yaitu hanya sebesar 74,10%. Hal ini tentu dapat menjadi ancaman, mengingat PT. Perkebunan Nusantara V Terantam merupakan salah satu

perkebunan kelapa sawit yang memiliki citra baik dalam pencapaian realisasi panen di Riau ini.

Menurut hasil prasarvei, peneliti mengasumsikan bahwa penurunan realisasi panen tersebut dikarenakan usia produktif tanaman yang menurun yang dilihat dari segi kondisi tanamannya, namun dari segi karyawan tidak tercapainya target perusahaan disebabkan karena terjadinya penurunan pelaksanaan pengawasan sehingga karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, seperti melakukan panen yang tidak bersih (berondolan tidak terkutip semua), buah yang dipetik terlambat sampai ketempat penampungan hasil (TPH) sehingga buah menginap semalam dan menyebabkan berat tandan buah segar (TBS) menyusut, buah mentah dipanen, buah membusuk karena tidak terpanen dan bahkan pengawasan yang kurang kondusif yang dilakukan atasan terhadap bawahan.

Secara umum seorang karyawan dikatakan berproduktivitas jika dalam melakukan pekerjaan mencapai standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan atau bahkan mencapai target yang diluar perkiraan perusahaan dan tentunya perusahaan mendapatkan efek yang luar biasa seperti meningkatnya pendapatan/output perusahaan. Disini kita dapat melihat produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Terantam 5 tahun terakhir seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel I.3
Data Produktivitas Karyawan Kebun Pada PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Pada Tahun 2009-2013

Thn	Rencana Panen Tandan Buah Segar (Ton)	Realisasi Panen Tandan Buah Segar (Ton)	Jumlah Karyawan	Rencana Yang Tidak Tercapai (Ton)	Produktivitas Kerja Karyawan (Ton/Orang dalam 1 tahun)
2009	150.791	146.355,22	284	4.435,78	515,33
2010	147.347	135.859,25	283	11.487,75	480,06
2011	129.974	126.065,80	281	3.908,2	448,63
2012	113.100	109.980,73	277	3.119,27	397,04
2013	95.807	70.999,56	260	24.807,44	273,07

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Terantam, 2014

Berdasarkan tabel I.3 diatas data produktivitas karyawan dari tahun 2009 s/d

tahun 2013 adalah sebagai berikut: Pada tahun 2009 produktivitas karyawan sebesar 515,33

dengan jumlah karyawan sebanyak 284 orang dan hasil panen yang tidak tercapai sebesar 4.435,78 ton, pada tahun 2010 produktivitas karyawan sebesar 480,06 dengan jumlah karyawan berkurang 1 orang dari tahun sebelumnya menjadi 283 orang dan hasil panen yang tidak tercapai sebesar 11.487,75 ton, pada tahun 2011 produktivitas karyawan sebesar 448,63 dengan jumlah karyawan berkurang 2 orang dari tahun sebelumnya menjadi 281 orang dan hasil panen yang tidak tercapai 3.908,2 ton.

Pada tahun 2012 produktivitas karyawan sebesar 397,04 dengan jumlah karyawan berkurang 4 orang dari tahun sebelumnya menjadi 277 dan hasil panen yang tidak tercapai 3.119,27 ton, dan pada tahun 2013 produktivitas karyawan sebesar 273,07 dengan jumlah karyawan berkurang 17 orang dari tahun

A. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

- Bagaimana pelaksanaan pengawasan kerja pada karyawan kebun PT. Perkebunan Nusantara V Riau Unit Terantam?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan kerja pada karyawan kebun PT. Perkebunan Nusantara V Unit Terantam.

b. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- Menambah wawasan penulis tentang konsep pengawasan yang baik dan implementasinya di lapangan.
- Sebagai bahan referensi bagi penulis selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan bagi perusahaan mengenai pengawasan kerja karyawan dalam perusahaan.

C. Kerangka Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan proses kegiatan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus

sebelumnya menjadi 260 orang dan hasil panen yang tidak tercapai sebesar 24.807,44 ton.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan dari tahun ketahun cukup stabil, hanya saja pada tahun 2010 dan tahun 2013 perusahaan mengalami kemerosotan dalam pencapaian kinerja maksimal karyawan yang ditandai dengan terlalu jauhnya selisih antara rencana panen dan realisasi panen yang terjadi diperusahaan. Hal ini tentu menjadi ancaman bagi perusahaan untuk kedepannya, dimana pengawasan karyawan dalam melakukan pekerjaan harus benar-benar diperhatikan oleh atasan karyawan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara V Terantam sehingga produktivitas tandan buah segar dan produktivitas karyawan juga semakin meningkat.

mampu melihat peningkatan dan kemampuan karyawannya sehingga perlu sebuah pengaturan yang tepat dan manajemen yang sesuai. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut **Flippo dalam Gomes (2003:6)** manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian
2. Fungsi operasional atau teknis : pengadaan, pengembangan,

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (**Juni Priansa (2011 :30-33)**).

Sementara itu, menurut **Schuler**, setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal (**Sutrisno, 2010:6-8**).

2. Pengawasan

Ada sejumlah kata yang mempunyai arti yang mirip mengenai pengasawan antara lain : *controlling* (mengawasi), *monitoring* (pemantauan), dan *supervision* (penyeliaan). Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang ditetapkan dan juga untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali.

Menurut **Terry**, “*Control is to determine what is accomplishe, evaluate it, and apply corrective measures, if needed, to insure result in keeping with the plan*”. “Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan standar pekerjaan apa yang akan dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula” (**Manullang, 2005:172**).

Pengawasan terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dengan instruksi yang telah diberikan dan prinsip – prinsip yang telah digariskan. Ia bertujuan untuk menunjukkan (menemukan) kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegahnya terulang

kembali. Ia beroperasi disetiap hal, manusia dan tindakannya (**Manullang, 2005:173**).

Menurut **Gitosudarmo (2004:90)** proses pengawasan meliputi tiga tahap antara lain :

- a Proses penentuan standart yaitu penentuan ukuran-ukuran yang digunakan sebagai dasar penentuan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini harus ditentukan ukuran-ukuran keberhasilan suatu kegiatan.
- b Proses evaluasi dan proses penilaian yaitu meleakukan pengukuran terhadap realita yang terjadi, kemudian dibandingkan dengan ukuran-ukuran standar yang telah ditetapkan. Pengukuran dan penilaian adalah merupakan proses evaluasi, atau sering disebut dengan proses verifikasi. Dari proses evaluasi dan verifikasi akan ditemukan adanya tingkat pencapaian tujuan serta terjadinya penyimpangan-penyimpangan terhadap tujuan yang telah ditentukan.
- c Proses koreksi atau perbaikan merupakan tahap mencari jalan keluar untuk mengambil langkah-langkah tindakan koreksi terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

3. Prinsip – Prinsip Pengawasan

Dengan melihat pengertian pengawasan yang kita ketahui dan agar supaya pengawasan itu dapat berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan, perlu adanya prinsip – prinsip dasar dalam pengawasan, di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Adanya rencana tertentu dalam pengawasan, karena dengan adanya rencana yang matang akan menjadi standart/alat pengukur berhasil atau tidaknya sebuah pengawasan.
2. Adanya pemberian instruksi atau perintah serta wewenang kepada bawahan.
3. Dapat merefleksikan berbagai sifat dan kebutuhan dari berbagai kegiatan yang diawasi, karena masing-masing

kegiatan seperti produksi, pemasaran, keuangan dan sebagainya membutuhkan sistem pengawasan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

4. Penyimpangan yang terjadi dapat segera diketahui sehingga cepat untuk dilaporkan.
5. Pengawasan harus bersifat fleksibel, dinamis dan ekonomis.
6. Dapat merefleksikan pola organisasi, seperti setiap kegiatan karyawan harus tergambar dalam struktur organisasi atau terhadap setiap bagian yang ada harus punya standart daripada biaya dalam jumlah tertentu apabila terjadi penyimpangan, sehingga apabila penyimpangan melebihi standart, disebut tidak wajar lagi.
7. Dapat menjamin diberlakukanya tindakan korektif, yakni segera mengetahui apa yang salah, dimana terjadinya kesalahan tersebut serta siapa yang bertanggung jawab (Julitriarsa, 2001:104).

D. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Perkebunan Nusantara V Terantam di

Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Kebun Terantam merupakan perkebunan yang terkenal memiliki citra bagus dalam pencapaian target realisasi panen TBS, akan tetapi pada tahun 2013 kebun terantam mengalami kemerosotan yang sangat luar biasa dalam pencapaian target realisasinya dimana perusahaan telah menetapkan standar pencapaian minimal panen TBS sebesar 90% akan tetapi pada tahun 2013 perusahaan hanya mampu mencapai 74,10%. Berdasarkan hasil prasurevei yang telah dilakukan, sistim pengawasan kerja karyawan di perkebunan ini mengalami penurunan. Oleh sebab itulah peneliti ingin melakukan observasi yang lebih lanjut lagi mengenai pelaksanaan pengawasan kerja karyawan pada perkebunan tersebut.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Adapun yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kebun yang terlibat dalam proses panen tandan buah segar (TBS) yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara V Terantam yang berjumlah 260 orang yang terdiri dari asisten afdeling, mandor I, mandor panen dan pemanen. Untuk lebih jelas dapat dirincikan pada tabel I.9 berikut:

Tabel I.9
Karyawan Pelaksana Panen PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Riau

NO	Jabatan Karyawan	Jumlah
	Pengawas	
1	Asisten Afdeling	10
2	Mandor I	10
3	Mandor Panen	20
	Yang Diawasi	
4	Pemanen	220
		260

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara V Terantam,2014

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan

populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya). Teknik pengambilan sampelnya, penulis menggunakan tehnik

Probabiliy Sampling yaitu dengan teknik *Stratified Random Sampling* Untuk mempermudah penulis dalam pengumpulan data melalui kuesioner yang

dibagikan serta adanya keterbatasan dana dan waktu maka penulis mendapat sampel seperti yang ada pada tabel I.10 Berikut :

Tabel I.10
Pengambilan Sampel

No	Jabatan Karyawan	Jumlah	Persentase Sampel yang diambil	Sampel
	Pengawas			
1	Asisten Afdeling	10	30 %	3
2	Mandor I	10	30 %	3
3	Mandor Panen	20	30 %	6
	Yang Diawasi			
4	Pemanen	220	30 %	66
	Jumlah	260	30 %	78

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Pengambilan sampel dari masing – masing strata yaitu:

1. Asisten Afdeling : $10 \times 30 \% = 3$
2. Mandor I : $10 \times 30\% = 3$
3. Mandor Panen : $20 \times 30\% = 6$
4. Pemanen : $220 \times 30\% = 66$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka banyaknya jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 responden.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara:

a. Interview (Wawancara)

Wawancara bisa dilakukan secara langsung (personal interview) maupun tidak langsung (misalkan, melalui telpon atau e-mail). Wawancara merupakan komunikasi atau pembicaraan dua arah yang dilakukan oleh pewawancara dan responden untuk menggali informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

b. Quisioner (Angket)

Teknik pengumpulan data kuesioner paling efisien karena peneliti tidak perlu mendatangi responden, cukup menyiapkan daftar pertanyaan tertulis yang dikirim kepada responden untuk dijawab. Cara ini sesuai pula apabila jumlah responden cukup besar atau lokasi mereka tersebar di beberapa wilayah.

4. Jenis dan Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang sesuai maka penulis mengambil dari berbagai sumber yang mendukung didalam penelitian ini. Adapun yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden baik melalui wawancara maupun angket yang menyangkut tentang identitas responden dan tanggapan responden tentang pelaksanaan pengawasan yang dilakukan diperusahaan tersebut.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang sudah tersedia pada perusahaan yang terkait dan berhubungan dengan penelitian ini, seperti jumlah karyawan, sejarah pendirian perusahaan dan struktur organisasi.

E. Analisis Data

Dalam menganalisis data ini penulis menggunakan metode statistik deskriptif dimana data – data yang diperoleh disusun dan dikelompokkan berdasarkan kriteria yang dibuat dalam bentuk tabel distribusi sederhana dan selanjutnya dianalisis, sehingga diperoleh bagaimana pelaksanaan pengawasan kerja karyawan diperusahaan tersebut.

F. Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dianalisa hasil penelitian mengenai beberapa hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi oleh PT. Perkebunan Nusantara V Terantam. Yang akan dianalisa adalah hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh para Asisten Afdeling, Mandor I dan Mandor Panen terhadap karyawan panen tandan buah segar (TBS). Dimana yang menjadi responden didalam penelitian ini adalah Asisten Afdeling, Mandor I, Mandor Panen dan Pemanen itu sendiri yang berjumlah 78 orang.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi tingkat umur,

jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden

a. Tingkat Umur

Klasifikasi responden menurut tingkat umur merupakan suatu pembagian tingkat kedewasaan maupun daya pikir dari responden. Pada umumnya kinerja ataupun produktivitas karyawan akan menurun seiring dengan meningkatnya usia.

Adapun kelompok umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada table III.1 dibawah ini :

Tabel III.1
Responden Menurut Kelompok Umur

No	Umur (Tahun)	Pengawas			Yang Diawasi	Jumlah	Persentase
		Asisten Afdeling	Mandor I	Mandor Panen	Pemanen		
1	30-34	-	-	3	28	31	40 %
2	35-39	2	-	1	17	20	26 %
3	40-44	1	2	1	8	12	15 %
4	45-49	-	1	1	7	9	11 %
5	50-54	-	-	-	6	6	8 %
Jumlah		3	3	6	66	78	100 %

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Bila dilihat dari segi umur tenaga kerja, maka dapat dikatakan bahwa para responden pada PT. Perkebunan Nusantara V Terantam didominasi oleh orang-orang yang masih dalam usia yang sangat produktif sehingga dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka masih memiliki

kemungkinan yang sangat besar untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Jenis Kelamin

Terhadap segmentasi jenis kelamin, peneliti membagi responden kedalam dua jenis kelamin yaitu Pria dan Wanita yang dapat dilihat pada tabel III.2 berikut ini :

Tabel III.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Pengawas			Yang Diawasi	Jumlah	Persentase
		Asisten Afdeling	Mandor I	Mandor Panen	Pemanen		
1	Pria	3	3	6	41	53	68 %
2	Wanita	-	-	-	25	25	32 %
Jumlah		3	3	6	66	78	100 %

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Dari tabel III.2 diatas terlihat bahwa 78 responden terdiri dari 53 responden Pria (68%) dan 25 responden Wanita (32%). Dengan demikian dapat di identifikasikan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Terantam ini didominasi oleh Pria (68%). Hal ini dikarenakan kondisi pekerjaan yang umumnya dilakukan oleh pria melihat medan pekerjaan yang sangat berbahaya dan pekerjaan yang dilakukan juga cukup berat dan tentunya membutuhkan tenaga-tenaga untuk bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang cukup berperan dalam pencapaian kinerja karyawan. Karyawan yang berpendidikan lebih tinggi pada umumnya akan memiliki keahlian dan keterampilan relatif tinggi sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sedangkan karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan dari 78 responden yang merupakan karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara V Terantam, yang diperoleh melalui kuisioner penelitian ini diberikan pada tabel III.3 berikut ini :

Tabel III.3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Pengawas			Yang Diawasi	Jumlah	Persentase
		Asisten Afdeling	Mandor I	Mandor Panen	Pemanen		
1	S1	2	-	2	-	4	5 %
2	SMA	1	3	4	30	38	49 %
3	SMP	-	-	-	14	14	18 %
4	SD	-	-	-	22	22	28 %
Jumlah		3	3	6	66	78	100 %

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Dengan demikian berdasarkan tabel III.3 pada umumnya para responden pada penelitian ini adalah berpendidikan SMA yaitu sebesar 49 %. Hal ini menunjukkan bahwa para responden yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Terantam ini rata-rata telah memiliki pendidikan yang cukup,

sehingga diharapkan mampu menerima arahan dari atasan serta bekerja sama dengan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan tingginya pencapaian kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja tentu

memiliki pemahaman yang lebih baik dan memahami etos kerja. mereka sudah terbiasa dengan tekanan kerja, budaya kerja dan etika kerja sehingga dapat memberikan kontribusi dan dampak positif bagi

perusahaan. Berikut akan diberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari masa kerja. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat dilihat pada tabel III.4 berikut ini :

Tabel III.4
Masa Kerja Responden

No	Waktu (Tahun)	Pengawas			Yang Diawasi Pemanen	Jumlah	Persentase
		Asisten Afdeling	Mandor I	Mandor Panen			
1	5-10	-	-	-	-	-	-
2	10-15	-	-	-	20	20	26 %
3	15-20	-	1	3	26	30	39 %
4	20-25	2	2	1	7	12	15 %
5	25-30	1	-	2	13	16	20 %
Jumlah		3	3	6	66	78	100 %

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Pada tabel III.4 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden karyawan pelaksana panen yang paling dominan berada pada masa kerja 15-20 tahun dengan persentase 39 % dan responden yang jumlahnya paling kecil berada pada masa kerja 20-25 tahun dengan persentase 15 %. Bila dilihat dari usia masa kerja ini para karyawan yang bekerja telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan

tentu juga memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dari jawaban atas indikator-indikator mengenai pelaksanaan pengawasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Terantam diatas maka dapat dibuat rekapitulasi tanggapan responden pada tabel III.14 berikut ini :

Tabel III.14
Rekapitulasi Skor Pelaksanaan Pengawasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Riau

No	Sub Variabel	Skor	Keterangan
1	Penetapan Standar Kerja	807	Sangat Sesuai
2	Penilaian Pekerjaan	787	Sesuai
3	Mengoreksi Pekerjaan	767	Sesuai
Total Skor Variabel Pengawasan		2361	Sesuai

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Dari penjelasan tabel III.14 dapat diketahui pernyataan responden terhadap

pengawasan pada PT. Perkebunan Nusantara V Terantam dikategorikan **sesuai** karena total skor penilaian secara keseluruhan sebesar **2361 (rentang 1828-2390)**.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa indikator dari penilaian pekerjaan dan mengoreksi pekerjaan berada pada kategori sesuai, hal ini harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, dimana perusahaan harus lebih transparansi dalam melakukan bentuk penilaian yang akan dilakukan terhadap pekerjaan karyawan.

PENUTUP

Pada bab ini penulis akan menyampaikan kesimpulan dan saran yang diperoleh berdasarkan dari hasil penelitian pada pembahasan dan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya.

Kesimpulan dan saran ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara V Terantam kabupaten Kampar untuk meningkatkan pelaksanaan pengawasan kerja karyawan pelaksana panen tandan buah segar (TBS) kelapa sawit.

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dalam penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pengawasan kerja karyawan pelaksana panen tandan buah segar (TBS) di PT. Perkebunan Nusantara V Terantam tergolong sesuai. Hal ini berdasarkan jawaban karyawan pada ketiga kategori pengawasan yaitu penetapan standar kerja, penilaian pekerjaan, serta mengoreksi pekerjaan yang rata-rata tergolong sesuai. Jawaban tersebut diperoleh dari kedua belah sisi responden yaitu pengawas dan yang diawasi. Meskipun mayoritas menjawab sesuai, namun masih ada karyawan yang menjawab tidak sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kesalahan dalam pengawasan tersebut yang dirasakan oleh

sebagian karyawan, misalnya dari segi penilaian. Beberapa karyawan merasa penilaian yang dilakukan atasan/mandor tidak tepat dari segi bentuk penilaian, jangka waktu penilaian dan bahkan beberapa kali para pengawas tidak melakukan penilaian sama sekali. Jika ini terjadi berarti para pengawas tidak dapat melakukan koreksi pekerjaan sehingga kesalahan yang sama bisa terjadi berulang kali. Hal ini tentu saja berimbas pada kurang optimalnya kinerja para karyawan yang berujung pada tidak maksimalnya hasil panen tandan buah segar (TBS)

4.2 Saran

Meskipun semua bentuk pengawasan sudah tergolong sesuai, namun itu belum cukup. Seorang karyawan harus memberikan kemampuan terbaik mereka sesuai dengan harapan perusahaan. Hal tersebut wajib dilakukan untuk mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu pengawasan harus lebih ditingkatkan dengan merubah atau memperbaiki beberapa kekurangan demi mencapai hasil yang terbaik. Berdasarkan kekurangan yang ditemukan dari segi pengawas selama penelitian, penulis akan memberikan beberapa saran. Yaitu pengawas harus lebih meningkatkan pengawasan kepada para karyawan (bawahan) misalnya dari segi penilaian kerja, sebaiknya atasan atau mandor harus lebih memperhatikan penilaian pekerjaan yang telah dilakukan. Karena penilaian kerja yang baik dapat meminimalisir kesalahan para karyawan, dan tentunya akan memacu karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga hasil bagus tentu akan diterima perusahaan. Selain itu sebaiknya atasan/mandor segera memberikan respon terhadap kesalahan-kesalahan yang dilakukan bawahannya. Karena tindak koreksi ini akan membuat pekerjaan yang tadinya kurang benar menjadi benar sehingga meningkatkan efektifitas kerja karyawan. Jika semua bentuk pengawasan sudah dilakukan dengan sebenar-benarnya dan tidak ada lagi kesalahan-kesalahan yang terjadi, maka hasil yang diperoleh pun diyakini akan benar-benar maksimal seperti yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anogara, Panji, 1992. *Manajemen Bisnis* cetakan ke 2. Rineka Cipta. Jakarta
- Griffin, Ricky, W , 2000. *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerjemah: Gina Gania, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Juni Priansa, Donni dan Suwanto. 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Julitriarsa, Suprihanto. 2001, *Manajemen Umum Suatu Pengantar Edisi Pertama*. BPFE- Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu . 2002, *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bumi aksara, Jakarta.
- Manullang, 2005, *Dasar – Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mora, Rin. 2014, *Peran pengawas, Upaya meningkatkan kualitas pekerjaan di perkebunan*. <http://brondolan-info.blogspot.com/2014/07/peran-pengawas-upaya-meningkatkan.html>. Diakses 13 Januari 2014 pukul 19.30 WIB
- Nawawi, Hadari, 2006, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Puspitorini, Ratih, 2007, *Pelaksanaan Pengawasan Mandor bagian Produksi Pada PT. Unggul Widya Group Jember*
- Schuler,randal.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi abad ke 21*.edisi ke26.Erlangga,Jakarta
- Stoner, J.A.F., Freeman R.E., Gilbert D.R. 2000. *Manajemen* (Terjemahan). Jilid 1PT Prenhallindo, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Sutojo, Siswanto.2006.*Stratagi Manajemen Kredit Umum*.Damar Mulia.Jakarta
- Victory, Lia,2010, *Analisis Pelaksanaan Pengawasan Pegawai Departemen Pekerjaan Umum Medan*