

SKRIPSI

**STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
(PABRIK GULA TAKALAR)**

Oleh
DESI HANDAYANI
105720545315



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
(PABRIK GULA TAKALAR)**

SKRIPSI

***Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis***

**DESI HANDAYANI
105720545315**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

Motto dan Persembahan

“petualangan Terbesar yang bisa aku rasakan adalah hidup
untuk memperjuangkan
Mimpi terbesarku”





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

Nama Mahasiswa : **Desi Handayani**
No Stambuk/NIM : 105720545315
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Setelah diteliti dan diperiksa ulang, Skripsi ini telah memenuhi syarat untuk dipertanggungjawabkan di depan tim penguji skripsi strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Pada Hari Sabtu Tanggal 31 Agustus 2019.

Makassar, 31 Agustus 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si
NIDN: 0028087801

Pembimbing II,

Samsul Rizal, S.E., M.M
NIDN: 0907028401

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ismail Rasjiono, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Prodi Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Hadrah Nim : 105720545515**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/ 30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H
30 Agustus 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Prof. Dr. Ir. H. Syafiuddin, M.Si

2. Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si

3. Samsul Rizal, SE., MM

4. Irwan Abdullah, S.Sos., MM

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Desi Handayani
Stambuk : 10572054315
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 31 Agustus 2019

Yang membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Makassar

Ismail Rusufong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Raszyd, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR



Assalamu' alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Tiada kata terindah yang patut peneliti ucapkan selain puji syukur yang sebesar-besarnya hanya kepada Allah Subhanahu Wa ta'ala yang telah melimpahkan nikmat kesehatan, kesabaran, kekuatan serta ilmu pengetahuan kepada hambanya. Atas perkenannya jualah sehingga peneliti dapat menyelesaikan dan mempersembahkan skripsi ini, bukti dari perjuangan yang panjang dan jawaban dari Do'a yang senantiasa mengalir dari orang-orang terkasih. Sholawat serta salam "Allahumma Sholli Ala Syaidina Muhammad" juga peneliti sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Sang pejuang sejati yang telah membawah obor kebenaran.

Skripsi ini berjudul **"STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PTPERKEBUNAN NUSANTARA XIV (PABRIKGULA TAKALAR)"**. peneliti hadirkan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Makassar. Selama proses penyusunan skripsi ini, tidak dapat lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik material maupun spritual dan berbagi pihak, oleh karena itu perkenangkanlah peneliti menghantarkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada kusus peneliti menyampaikan ucapan banyak terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua tercinta, Penulis mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga dan pernyataan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada ibunda Hajrah dan Almahrum Ayahanda Beddu Minasa, dan juga saudara tercinta yang

tiada pernah putus memberikan kasih sayang, doa dan dorongan, motivasi, perhatian, kepada penulis.

Pada kesempatan ini juga tidak lupa penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada yang terhormat Bapak Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si. dan Bapak Samsul Rizal, S.E., M.M. Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, koreksi, saran-saran, dan dorongan yang sangat berharga selama penyusunan skripsi ini.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada berbagai pihak yang sangat membantu kelancaran penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Muh. Nur R, SE, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Johannes Pardede selaku Manajer pada PTPN XIV (Pabrik Gula Takalar) yang telah membrikan kesempatan kepada penulis untuk mengambil data dalam rangka merampungkan tugas penelitian penulis.
5. Informan yang telah meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan yang telah saya ajukan.
6. Teman-teman seperjuangan, mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar angkatan 2015 yang selalu memberikan semangat dan dorongan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

7. Sahabat-sahabatku yang tercinta yang selalu menemani dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi berupa tenaga, waktu, dan pikiran.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada umumnya. Dan semoga Allah SWT membalas amal dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, Juni 2019

Penulis,

DESI HANDAYANI



ABSTRAK

DESI HANDAYANI. 2019. **Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)** Pembimbing Buyung Romadhoni dan Samsul Rizal.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam setiap aktivitas dan kegiatan melibatkan SDM. Akan tetapi kemampuan dan pengetahuan SDM pada dasarnya terbatas, sehingga diperlukan sebuah konsep strategi dalam mengelola SDM salah satunya yaitu strategi peningkatan produktivitas karyawan. Mengingat akan semakin tingginya tingkat persaingan di bidang industri gula serta terdapat keterbatasan fisik yang dimiliki SDM pada perusahaan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) sehingga peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan akan menjadi sangat penting karena karyawan diuntut harus mampu memberi tenaga kerja keterampilan kerja dan usahanya dalam mencapai tujuan perusahaan serta mampu bersaing dengan perusahaan industri lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar). Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dituangkan dalam bentuk deskriptif. Subyek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan sedangkan obyek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan strategi peningkatan produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar).

Hasil penelitian menjelaskan bahwa strategi yang digunakan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) ada tiga dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan yaitu: dengan cara memberikan pelatihan, setiap tahun ada penilaian kinerja karyawan dan meningkatkan komunikasi yang efektif. dengan adanya pelatihan mampu menghasilkan dampak yang positif, namun dalam penerapannya masih kurang dari kesempurnaan karena penerapan strategi yang digunakan belum dilakukan secara teratur dan terstruktur dengan baik. Namun pimpinan di harapkan dapat meningkatkan pelatihan dan menjalin komunikasi yang lebih aktif kepada kepala bagian dan karyawan agar perusahaan lebih meningkat dan berkembang.

Kata kunci :strategi dan peningkatan produktivitas.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Pengertian Manajemen Strategi	10
C. Pengertian Produktivitas Karyawan	13
D. Tinjauan Empiris	23
E. Kerangka Konsep	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26

B. Fokus Penelitian.....	26
C. Pemilihan Lokasi dan Waktu Penelitian	27
D. Sumber Data	27
E. Pengumpulan Data	28
F. Instrumen Penelitian	28
G. Teknik Analisis	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	30
B. Penyajian Data.....	37
BAB V PENUTUP.....	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	23
Table 4.1	Komponen Utama Pabrik	37
Table 4.2	Jumlah Karyawan PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar	42
Table 4.3	Sasaran Kerja Individu (SKI)	50
Tabel 4.4	Hasil Penilaian karya (HPK)	52



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	32



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul
Daftar Lampiran 1	Surat Izin Penelitian
Daftar Lampiran 2	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Daftar Lampiran 3	Daftar Pertanyaan Wawancara Terhadap Pimpinan
Daftar Lampiran 4	Daftar Pertanyaan Wawancara Terhadap Karyawan
Daftar Lampiran 5	Sasaran Kerja Individu (SKP)
Daftar Lampiran 6	Hasil Penilaian Karya (HPK)



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan aset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk menunjang kesuksesan perusahaan sesungguhnya perhatian tidak hanya tertuju pada tujuan para pekerja tetapi juga tujuan dari perusahaan, dengan kata lain dua tujuan harus terjadi secara simultan. Bagaimana membuat hubungan yang ideal antara tujuan tenaga kerja dengan tujuan perusahaan (organisasi) yang secara bersamaan menjadi tugas pokok di dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini adalah bagaimana agar produktivitas tenaga kerja di dalam perusahaan dapat memberikan dampak langsung bagi peningkatan *profit* perusahaan dan peningkatan *income* bagi tenaga kerja.

Sumber daya manusia yang diterapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dan mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para karyawan yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang penuh dinamis.

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Satu hal yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, operasi yang tersedia sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung dari aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan perusahaan, dimana terjadinya persaingan atau kompetisi yang sangat berbeda dalam setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ini mencapai tujuan yang diterapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi itu sendiri. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif apabila produktivitas rendah. Produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan

dengan baik tanpa dukungan oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Umar dalam Salinding (2011) produktivitas memiliki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pendidikan dan pelatihan, faktor keterampilan, faktor disiplin kerja, faktor motivasi dan faktor kesempatan berprestasi. Untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu dijaga, manajemen perusahaan agar terus dijaga, manajemen perusahaan perlu memerhatikan faktor tersebut.

Hanaysha (2016), produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil mencapai tujuan perusahaan.

Faktor kepemimpinan karyawan penting agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan dan mempunyai kewajiban dan menghormati dan mematuhi pimpinan perusahaan, Pelatihan dan pendidikan sangat penting agar karyawan mengetahui tugas-tugasnya dan mempunyai pengetahuan luas dalam pekerjaannya, Faktor kompensasi agar karyawan menjadi semangat dan bergairah sehingga bekerja secara maksimal, faktor lingkungan agar karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja karena

merasa diperhatikan dan dilindungi dan pengawasan kerja agar karyawan bekerja lebih efisien dan efektif.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui perproduktivitas kerja karyawan yang tinggi dibutuhkan para pimpinan perusahaan yang memacu semangat kerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan mereka. Pengawasan merupakan bentuk perhatian yang tepat sehingga para karyawan merasa dihargai, merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya sehingga mereka merasa puas atas hasil yang dicapai.

PTPerkebunan NusantaraXIV(Pabrik Gula Takalar) merupakan pabrik gula yang berlokasi di Takalar. Untuk mengembangkan perusahaan, maka salah satu upaya yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan itu sendiri, dengan demikian seseorang pemimpin harus benar-benar dalam memberikan pelatihan kepada bawahannya agar karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Produktivitas kerja tinggi yang diharapkan dari PTPerkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) tidak hanya dari *level top manager* saja, tetapi juga harus pada *middle manager* dan para bawahan. Produktivitas kerja karyawan Produktivitas kerja merupakan pemamfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibab sebagai karyawan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada pimpinan sumber daya manusia (SDM) PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) dapat disimpulkan bahwa terdapat masalahyaitu terjadinya kecelakaan kerja yang

diakibatkan salah dalam pengoprasian mesin. Hal ini bukan disebabkan karena karyawan yang bersangkutan mengacuhkan standar keamanan yang ditetapkan oleh perusahaan, melainkan menurut karyawan yang bersangkutan di karenakan kurang pehamnya akan cara mengoprasikan mesin hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan sepenuhnya belum sepenuhnya berhasil.

PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) telah menetapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kerja karyawadengan cara memberikan pelatihan, setiap tahun ada penilaian kinerja karyawan dan meningkatkan komunikasi secara efektif.

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia pelatihan ini berkesan khusus dalam pembinaan tenaga kerja melalui peningkatan keterampilan bagi karyawan sehingga mereka menjadi terampilan dan dapat berkarir. Menurut Wibowo (2014:45) pelatihan juga memiliki pengertian sebagai proses yang melibatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakan dalam pelajaran.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, makapenulis tertarik untuk melakukan peneelitan dengan judul: **“Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PTPerkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, makarumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana Strategi Peningkatan ProduktivitasKaryawan pada PTPerkebunan NusantaraXIV (Pabrik Gula Takalar)?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PTPerkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

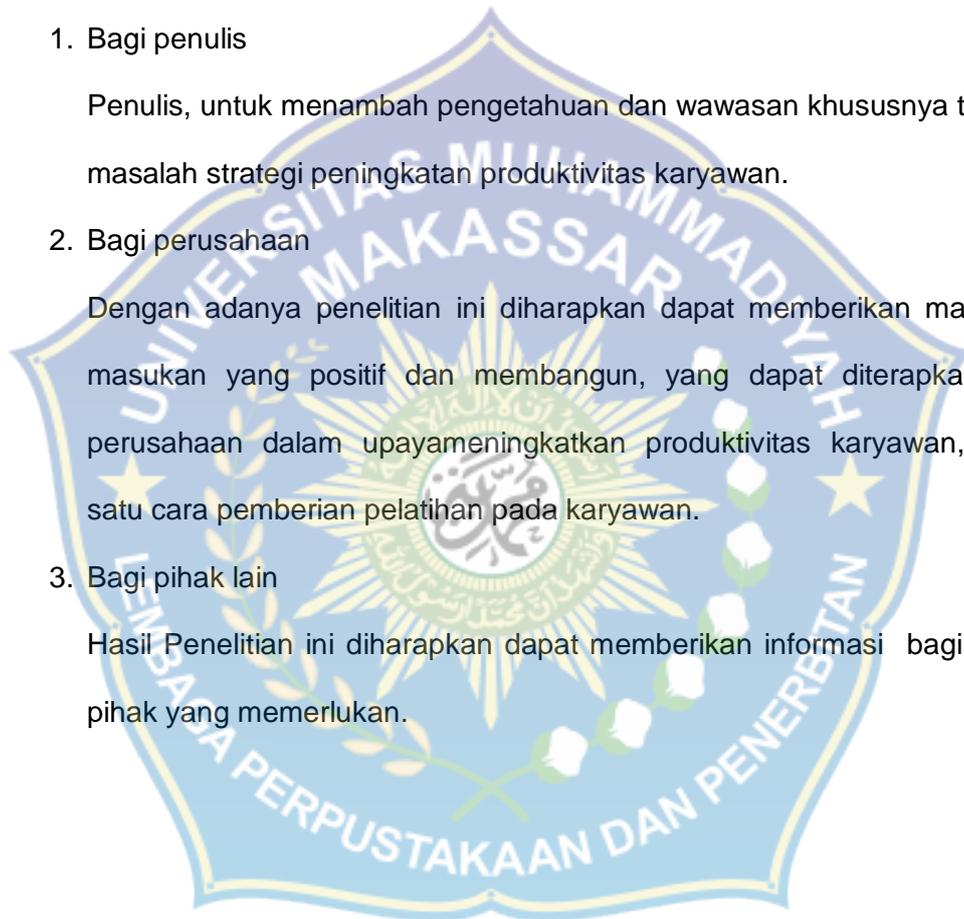
Penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang masalah strategi peningkatan produktivitas karyawan.

2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam upayameningkatkan produktivitas karyawan, salah satu cara pemberian pelatihan pada karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak yang memerlukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Ini menunjukkan sumber daya manusia (SDM) yang secara keseluruhan dari berbagai kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan bahwa SDM memiliki peranan yang sangat penting dibanding dengan aset lain yang dimiliki perusahaan. keberadaan SDM sebagai sentral dari berbagai aktivitas perusahaan, menjalankan usaha, mengendalikan dan mengevaluasi bahkan mengantarkan perusahaan pada puncak keberhasilan.

Sebagai suatu proses, manajemen berakar dalam interaksi orang-orang dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini manajemen bertanggung jawab menentukan, mengarahkan, mempengaruhi, dan mengontrol tingkah laku manusia dalam usaha mencapai tujuan yang dikehendaki. Manajemen dipandang sebagai suatu proses memecahkan permasalahan dilingkungan organisasi.

Hasibuan (2014:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Nawawi dalam Goal (2014:44), sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusiasudah di gantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoprasikannya (Citra Indah Zuana, 2014).

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis dan evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompetensi, promosi dan memutuskan hubungan kerja untuk mencapai tujuan.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian peroses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral , dan merupakan suatu rangkaian

dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dan bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan yang dengan kepemimpinannya akan memberikan arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

B. Pengertian Manajemen Strategi

Manajemen strategi adalah seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsional yang memungkinkan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan (David, 2011:6). Manajemen strategis berfokus pada proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai sasaran, serta mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi. Manajemen strategis mengkombinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai bagian fungsional suatu bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan termasuk ketertinggalan sumber daya manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran sumber daya manusia.

Strategi pengembangan sumber daya manusia adalah dengan cara atau rencana cermat yang dibuat perusahaan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan melakukan perbaikan hasil kerja sumber daya manusia agar lebih maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Menurut sholihin (2012:46) Manajemen strategi didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengendalian berbagai keputusan dan tindakan strategi dari perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Sedangkan menurut Rachmat (2014: 16) pada hakikatnya yang mengarah pada pengembangan strategi yang efektif atau yang membantu

perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dua hal penting dapat disimpulkan, yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen strategi terdiri atas tiga proses, yaitu:
 - a. Pembuatan strategi, meliputi pengembangan misi dan tujuan jangka panjang perusahaan, pengidentifikasian peluang dan ancaman dari luar perusahaan serta kekuatan dan kelemahan dari dalam perusahaan, pengembangan alternatif strategi dan penentuan strategi yang sesuai untuk diterapkan oleh perusahaan.
 - b. Penerapan strategi meliputi penentuan sasaran operasional tahunan perusahaan, kebijakan organisasi, pemotivasian anggota dan pengalokasian sumber daya agar strategi yang telah diterapkan dapat diimplementasikan dengan sebaik mungkin.
 - c. Evaluasi kontrol strategi, mencakup usaha-usaha untuk memonitor seluruh hasil pembuatan dan penerapan strategi dalam perusahaan, termasuk mengukur kinerja individu dan perusahaan serta mengambil langkah-langkah perbaikan jika diperlukan nantinya.
2. Proses manajemen strategi adalah dengan meraih tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Dengan manajemen strategik, setiap unit atau bagian yang ada di perusahaan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Apalagi dilihat dari perkembangan zaman sekarang ini bahwa setiap organisasi perusahaan telah melakukan ekspansi pasar untuk mendapatkan keuntungan yang besar. Semua ini memerlukan langkah-langkah berikut ini, strategi yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan sebagai berikut :

a. Memeberi Lingkungan kerja yang baik

Strategi ini merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini yaitu berupa fasilitas kerja, suasana kerja, interaksi dengan sesama karyawan, keamanan dan keselamatan karyawan. Sehingga dengan begitu karyawan akan selalu merasa nyaman dan optimis dalam bekerja.

b. Memberikan pelatihan

Platihan atau *training* akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Karena dengan adanya pelatihan mampu menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja selain itu juga untuk meningkatkan pola pikir dari karyawan.

c. Memberikan motivasi

Motivasi pada prinsipnya merupakan sebuah kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya terjelma dalam bentuk perilaku antusias, berorientasi kepada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas baik secara individual maupun kelompok. Disamping motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik juga dibutuhkan karyawan, Seseorang pemimpin organisasi harus memberikan motivasi ekstrinsik kepada karyawan misalnya pemberian motivasi material (uang dan barang), non material (pujian, kesempatan promosi dan lain-lain) semi material (piagam penghargaan).

d. Melakukan pengawasan

Peningkatan produktivitas karyawan yaitu dengan pengawasan disini terdiri dari pengawasan atasan secara langsung dan sistem pengendalian

manajemen, strategi ini perlu dilakukan supaya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat segera diketahui dan di pantau.

Rancangan strategi dan program kerja diharapkan mampu memberikan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Untuk meningkatkan kompetensi rancangan sistem pelatihan untuk dapat memperbaiki mengembangkan sikap, tingka laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya, sesuai keinginan dari perusahaan. Selain itu pelatihan juga bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan berisi desain program perencanaan untuk memperbaiki prestasi kerja dari tingkat individu, kelompok dan organisasi.

Setelah mengetahui pengertian manajemen strategi, tentunya kita juga harus mengetahui apa tujuannya. Seperti namanya dalam manajemen strategi seseorang manajer bertugas untuk menyusun serangkaian strategi perusahaan. Manajer menyusun, mengatur mengimplementasikan dan juga mengevaluasi strategi-strategi yang sudah disepakati untuk mencapai target. Berikut tujuan utama manajemen strategi sebagai berikut:

1. Memberi arah dalam mencapai tujuan
2. Menjaga kepentingan berbagai pihak
3. Mengantisipasi setiap perubahan secara merata
4. Berkaitan dengan efektivitas dan efesien

C. Pengertian Produktivitas karyawan

1. Pengertian produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil

keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Hasibuan (2010) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan maupun tim didalam organisasi tersebut.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya, kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan.

(Hanaysha, 2016), produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya seseorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok akan lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus di dukung oleh pelatihan kerja yang tinggi (Ruauw dkk., 2015).

Produktivitas kerja karyawan menurut Goal (2014:686) merupakan prestasi karyawan dilingkungan kerjanya. Produktivitas kerja merupakan pemamfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seseorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan, produktivitas seseorang karyawan dapat di ukur dengan total output yang dihasilkan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Pasal 29, Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui: (1) pengembangan budaya produktif (2) etos kerja (3) teknologi dan (4) efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional. Tingkat Produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa maupun suatu industri. Peningkatan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Analoginya, jika faktor yang mempengaruhi produktivitas itu meningkat, maka dengan sendirinya produktivitas karyawan itu sendiri pun akan meningkat. Banyak para ahli yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Ravianto dalam Yuniarsih (2011:159) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan meliputi pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Sedarmayanti dalam Makawimbang (2012:217) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan dan pendidikan.

2. faktor-faktor produktivitas

ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Apabila karyawan dengan tingkat pendidikannya memahami pentingnya produktivitas maka hal ini akan mendorong karyawan yang bersangkutan untuk melakukan tindakan yang produktif.

b. Keterampilan

Keterampilan atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil seperti yang diharapkan. Kemampuan dan kecakapan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan diperoleh karena bakat dan pengetahuan serta pengalaman. Keterampilan ini harus senantiasa dikembangkan oleh setiap pemimpin organisasi melalui proses belajar dan latihan.

c. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, tidak sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin organisasi selalu berusaha agar karyawan mempunyai disiplin yang baik dan berani secara tegas mengatasi sikap karyawan yang indiscipliner.

d. Kesempatan Berprestasi

Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kesempatan berprestasi ini dapat dilakukan dengan promosi dan pengembangan diri dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Makawimbang (2012:218) dengan adanya keterlibatan karyawan dalam suatu kegiatan, maka karyawan akan merasa bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan.

3. Indikator produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja karyawan diharapkan pekerja akan terlaksanakan secara efisien dan efektif, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin, indikator yang dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dapat dicapai suatu hari kemudian dari hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi.

e. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau ditetapkan oleh perusahaan.

f. Efisiensi

Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

g. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis secara perbandingan standar yang telah ditetapkan.

h. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan suatu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

i. Tingkat absensi

Tingkat rendahnya tingkat absensi dari karyawan yang ada, akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena karyawan yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produktivitas akan rendah yang pada akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

4. Pengukuran produktivitas

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dibedakan dalam tiga jenis yang sebagai berikut:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang merumuskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi-seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

5. Mamfaat produktivitas

Mamfaat peningkatan produktivitas pada tingkat individu dapat diliat dari 1) meningkatkan pendapat (*income*) dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan(*daya*) untuk membeli barang atau jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari. 2) meningkatkan hasrat dan martabat serta pengakuan terhadap potensi individu. 3) meningkatkan motivasi dan keinginan berprestasi. 4) tingkat produktivitas yang dicapai merupakan indikator terhadap efesiensi dan terhadap kemajuan ekonomi, baik untuk ukuran suatu bangsa maupun ukuran suatu individu.

6. Pengertian karyawan

Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau bisa juga di artikan sebagai mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan dan di berikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan yang di tentukan baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan. Karyawan biasanya di gunakan oleh instansi atau perusahaan swasta yang non pemerintahan. Adapun jenis-jenis karyawan terdiri dari 2, yaitu:

a. Karyawan Tetap

Karyawan yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota

dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan yang hanya menerima penghasilan apabila yang bersangkutan bekerja berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang di hasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang di minta oleh pemberi kerja. Dalam perhitungan pajak penghasilan, yang di terima oleh karyawan tidak tetap atau tenaga kerja lepas tidak boleh di kurangi dengan biaya jabatan.

Menurut penulis yang menjadi perbedaan antara karyawan tetap dan tidak tetap adalah pada penghasilan yang di dapat yang mana pada karyawan tetap penghasilannya di dapat secara teratur dan dengan jumlah yang telah ditentukan, sedangkan pada karyawan tidak tetap penghasilannya tergantung dari jumlah hari kerja atau jumlah unit yang dapat di selesaikan, selain itu masa kerja juga yang menjadi perbedaan yakni pada karyawan tetap masa kerjanya sudah ditentukan dari awal bekerja sedangkan karyawan tidak tetap hanya bergantung pada batasan unit kerja.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai dalam bekerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, dan kesempatan berprestasi. Strategi peningkatan yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memahami faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Etos kerja yang dimaksud adalah :

1) Perbaikan Secara Terus Menerus

Perbaikan kerja secara terus-menerus pada seluruh komponen organisasi adalah salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menjadi penting karena organisasi dihadapkan pada tuntutan agar secara terus menerus berubah baik secara internal maupun eksternal.

2) Peningkatan Mutu Hasil Kerja

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, tetapi juga berkaitan dengan segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua karyawan dalam organisasi. Peningkatan mutu SDM merupakan aspek lain yang penting dalam peningkatan mutu hasil kerja.

3) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

SDM merupakan unsur paling penting strategik dalam organisasi. pemberdayaan manajemen sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam hirarki organisasi.



D. Tinjauan Empiris

Dalam mengadakan penelitian, maka tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang relevan, tujuan untuk memperkuat hasil penelitian, dan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Adapun ringkasan peneliti terdahulu yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Tinjauan Empiris

NO	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Budi Rismayadi (2014)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (studi kasus pada CV Mitra Bersama Lestari)	Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berdasarkan usia, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan tingkat pendidikan tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan penguji secara simultan menunjukkan bahwa antara tingkat pendidikan, usia kerja, motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2.	Abdul azis syarif, sukaria sinulingga dan nazaruddin (2014)	Penentuan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Intan Suar Kartika Dan Rancangan Strategi perbaikan	Hasil yang diperoleh dari perhitungan dengan analisis regresif linier berganda uji f dan uji t diketahui faktor kompetensi (t hitung =2.474) dan motivasi kerja(t hitung 2.410) merupakan faktor yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Lanjutan Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

			Berdasarkan analisis korelasi, regresif linier berganda dan analisa deskriptif untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan strategi memperdayakan sumber daya manusia melalui program peningkatan partisipasi tenaga kerja, merancang sistim pelatihan dan keterampilan, merencanakan <i>carler path</i> tenaga kerja dan pemberian <i>reward</i>
3.	Mufti Asfiah, S. Martono (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja karyawan. Penelitian menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja dan kualitas pelatihan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4.	Jaelani Bahtiar Willem J.F.A Tumbuan (2018)	Pengaruh Insentif Kerja dan Daya Saing Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Jepara Karya Furniture, Kec Tuminting	Hasil penelitian melalui uji regresif linier berganda yaitu insentif, kepuasan kerja dan daya saing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. berdasarkan uji koefisien deteminasi insentif, kepuasan kerja dan daya saing memiliki pengaruh besar 91,3% terhadap produktivitas kerja karyawan, sebaiknya UD, Jepara Karya Furniture mempertahankan dan meningkatkan produktivitas insentif, kepuasan kerja dan daya saing agar karyawan UD, Jepara Karya Furniture produktivitas kerja meningkat

Lanjutan Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

5.	Emmy Nurhayati (2018)	Strategi Peningkatan Produktivitas Untuk Mencapai Target Produktivitas dan Efisiensi Perusahaan	Tingkat efisiensi dapat semakin mendekati target dari yang sebelumnya dibawah 80% menjadi lebih dari 80% dan mendekati 85% . berdasarkan hasil yang diperoleh terlihat bahwa tingkat produktivitas oprator/jam dan efisiensi perusahaan hampir dapat dicapai dengan tingkat produktivitas sebesar 2,58 dari yang sebelumnya 2,07 dengan target produktivitas oprator/jam sebesar 2,75 dan tingkat efisiensi dan rata-rata sebesar 83,20% dari yang sebelumnya 75,24% dari yang sebelumnya 75,24% dengan target efisiensi sebesar 85%
----	-----------------------	---	--

E. Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian di atas maka faktor dan strategi yang mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Indrianto dan Supomo (2013:12) merupakan paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau *natural setting* yang holistik, kompleks dan rinci. Penelitian ini dengan mengumpulkan data-data pada objek penelitian .

Penelitian kualitatif memiliki karakteristik bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang memecahkan masalahnya berdasarkan data-data yang ada, melakukan penyajian data, menganalisis dan menginterpretasikan. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada pemecahan masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan.

B. Fokus Penelitian

Pada penelitian ini akan difokuskan pada Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar). Beberapa pertanyaan yang akan di ajukan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan dalam peningkatan produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?
3. Bagaimana suasana lingkungan kerja PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?

4. Berapa jumlah karyawan di Perusahaan PTPerkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?
5. Apa saja upaya perbaikan yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?
6. Bagaimana suasana lingkungan kerja PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?
7. Faktor apa saja yang berpengaruh dalam peningkatan produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?
8. Bagaimana strategi yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula takalar)?

C. Pemilihan Lokasi dan Situs Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini PTPerkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) di Desa Pa'rappunganta, Kecamatan Polongbangkeng Utara, Kabupaten Takalar, 33km dari Makassar.

2. Waktu Penelitian

Dalam hal ini penulis mengadakan objek penelitian ke perusahaan PTPerkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar).Waktu penelitian Bulan Mei sampai dengan Juni.

D. Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer

Pada penelitian ini sumber data diperoleh langsung dari sumber terpercaya dengan teknik observasi yaitu melakukan wawancara mendalam secara langsung dengan pihak instansi atau perusahaan yang di anggap dapat memberikan informasi dan berkompeten sesuai dengan permasalahan dalam penelitian.

b. Data sekunder

Data skunder adalah sebagai data pendukung data primer dari literatur dan dokumen serta data yang diambil dari organisasi atau perusahaan dengan permasalahan di lapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa bahan bacaan, bahan pustaka dan laporan-laporan penelitian.

E. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode pengumpulan data diantaranya :

1. Wawancara

Penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu kepala bagian SDM dan Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar).

2. Metode Observasi

Observasi biasanya diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan yang sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi non partisipan, yaitu peneliti turut ambil bagian dalam kegiatan perusahaan. Dalam hal ini peneliti hanya mengamati kondisi umum perusahaan PTPN XIV (Pabrik Gula Takalar), yang berkaitan dengan produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

F. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 265) instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan dalam mengumpulkan data. Instrument penelitian yang digunakan untuk lebih memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data sehingga hasil yang diperoleh akan lebih maksimal dalam arti lebih cepat lengkap dan sistematis.

Penelitian ini menggunakan dua macam teknik pengumpulan data, yaitu interview, observasi. Adapun instrumen yang digunakan dalam metode *interview* adalah pedoman wawancara (*interview guide*) yang bersifat terbuka dan terstruktur, kemudian didukung oleh perolehan data dari informan yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Adapun metode observasi instrumen yang digunakan peneliti adalah pedoman observasi yang berisi daftar jenis kegiatan yang mungkin timbul dan akan diamati

G. Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif yang menggambarkan dengan data-data atau kalimat dan disusun berdasarkan urutan pembahasan yang telah direncanakan. Data yang diperoleh kemudian disusun dan digambarkan menurut apa adanya, semata-mata untuk memberi gambaran yang tepat dari suatu individu, secara obyektif berdasarkan kerangka tertentu yang telah dibuat oleh peneliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Pabrik Gula Takalar atau PT Perkebunan Nusantara (Pabrik Gula Takalar) terletak di Desa pa'rappunganta, Kecamatan Polongbangkeng Utara, Kabupaten Takalar, Provinsi Sulawesi Selatan. Pabrik Gula Takalar atau PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) didirikan dalam rangka melaksanakan kebijakan pemerintah untuk swasembada gula nasional berdasarkan keputusan menteri pertanian R.I Nomor 668/Kpts/Org/8/1981 tanggal 11 Agustus 1981, PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) adalah satu dari sekian Badan Usaha Milik Negarayang bergerak di Bidang Agribisnis, PTPerkebunan Nusantara XIV merupakan penggabungan kebun-kebun proyek pengembangan PTP Sulawesi, Maluku dan NTT yaitu eks PTP VII, PTP XXVII, PTP XXXII dan PT Bina Mulia Ternak.

Peletakan batu pertama pada pembangunan pabrik pada tanggal 19 November 1982 dilakukan oleh bapak Gubernur Dati I Sulawesi Selatan. Pembangunan pada bulan November 1982 dan selesai bulan Agustus 1984 dengan menghabiskan dana sebesar Rp 63,5 milyar yang terdiri dari valuta asing sebesar Rp 22,8 milyar dan dana lokasi sebesar Rp 40,7 milyar. Pembangunan Pabrik Gula Takalar selesai tanggal 23 Desember 1984 dengan penyerahan *Certifikat Of Preficate Completion* dan untuk *Performance Test* dilaksanakan tanggal 5 sampai 11 Agustus 1985 yang telah mampu menghasilkan gula kualitas Superior High Sugar (SHS 1) dan telah diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada Tanggal 23 Desember 1987.

Pabrik Gula Takalar terletak di Desa Pa'rappunganta, kecamatan polongbangkeng Utara, Kabupaten Takalar, sekitar 33 km dari Makassar. Sesuai SK Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan tanggal 4 Februari 1982, pengadaan lahan Pabrik Gula Takalar seluas 11.500 Ha, yang terdiri dari 6.000 Ha yang terletak di Kabupaten Takalar, 3.500 Ha yang terletak di Kabupaten Gowa 2.000 Ha yang terletak di Kabupaten Jeneponto.

2. Visi dan Misi Perusahaan

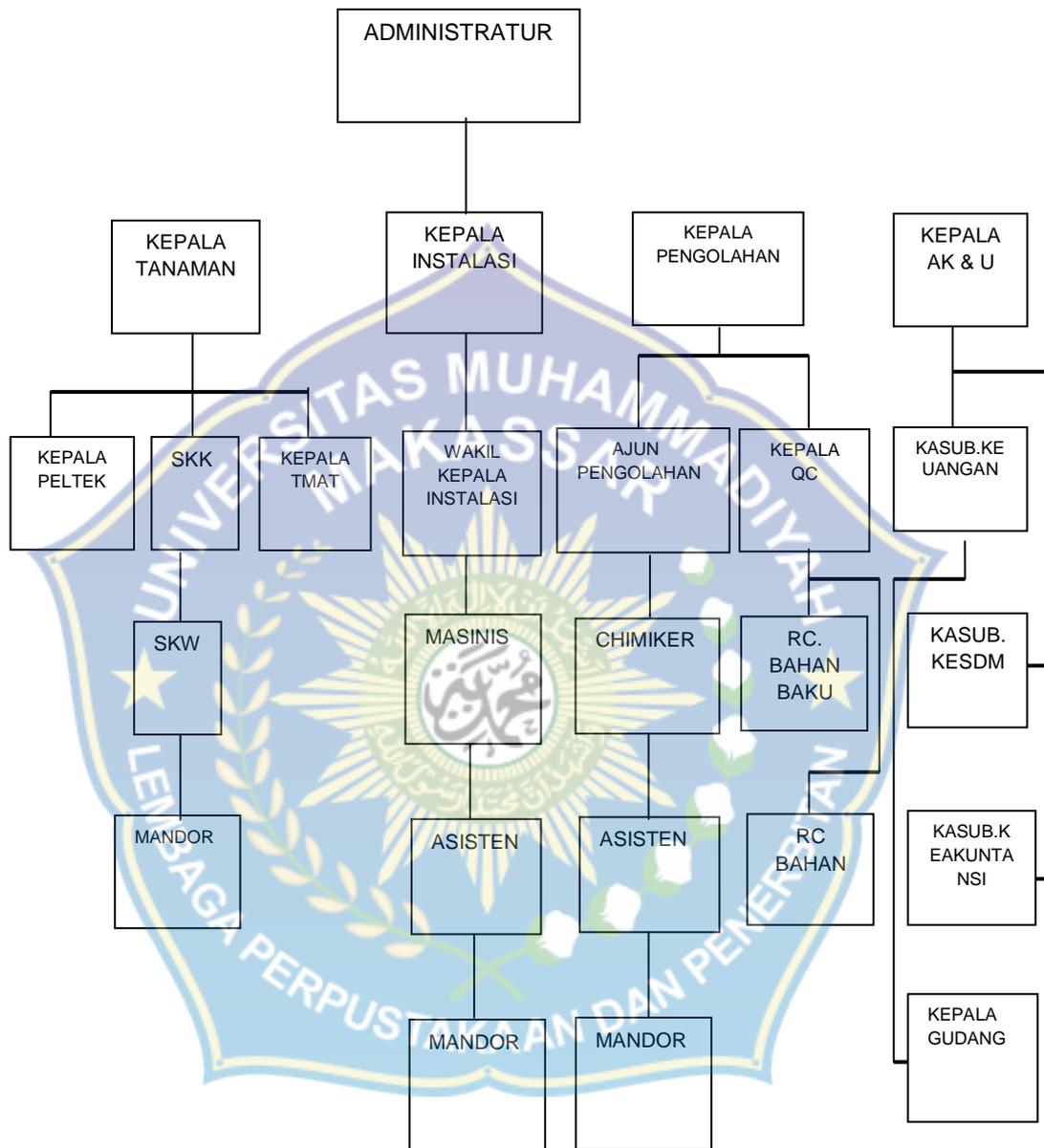
Visi:

Menjadikan perusahaan agribisnis di Kawasan Timur Indonesia yang kompetitif, mandiri, dan memberdayakan ekonomi rakyat.

Misi:

- a. Menghasilkan produk utama perkebunan berupa gula yang berdaya saing tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik dan/atau internasional.
- b. Mengelola bisnis dengan teknologi akrab lingkungan yang memberikan kontribusi nilai kepada produk dan mendorong pembangunan berwawasan lingkungan.
- c. Melalui kepemimpinan, teamwork, inovasi, dan SDM yang kompeten, dalam meningkatkan nilai secara terus-menerus kepada shareholder dan stakeholders
- d. Menetapkan Sumber Daya Manusia sebagai pilar utama penciptaan nilai (*value creation*) yang mendorong perusahaan tumbuh dan berkembang bersama mitra strategis.

3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan Pabrik Gula Takalar



Sumber :PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar), 2010

Organisasi merupakan suatu kerangka yang berstruktur berisi tentang wewenang, tanggung jawab, serta pembagian tugas untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Susunan organisasi Pabrik Gula Takalar adalah sebagai berikut:

A. *General Manager*

General Manajer bertugas sebagai berikut:

- 1) Merencanakan dan kebijaksanaan dalam mengelolah sesuai ditetapkan direksi.
- 2) Memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasi secara fisik pelaksanaan tugas bagian tata usaha dan keuangan, pengolahan, instansi dan tanaman agar tercapai kesatuan.

B. Kepala Bagian Tata Usaha dan Keuangan

Kepala bagian tata usaha dan keuangan bertugas:

- 1) Menjalankan kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan *general manager* dalam bidang tata usaha dan keuangan sesuai yang telah ditetapkan oleh direksi.
- 2) Menjalankan kebijaksanaan dan rencana kerja yang ditetapkan administratur dalam bidang tata usaha dan keuangan sesuai yang ditetapkan direksi.
- 3) Membantu administrator secara aktif dalam menyusun dan mengendalikan rencana kerja dan rencana anggaran belanja perusahaan dibidang tata usaha dan keuangan perusahaan.

C. Kepala Bagian Tanaman

Kepala bagian tanaman Pabrik Gula Takalar bertugas melaksanakan kebijaksanaan dan rencana kerja yang ditetapkan oleh administrator dibidang tanaman yang ditetapkan direksi, meliputi:

- 1) Membantu *general manager* dalam menyusun rencana kerja dan rencana belanja pada bagian tanaman.

- 2) Bertanggung jawab penuh atas kelancaran tanaman dari segi produksi dan produktivitas tanaman.

D. Kepala Bagian Instalansi

Kepala bagian instalansi Pabrik Gula Takalar:

- 1) Melaksanakan kebijakan dan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh administrator dibidang instalansi pabrik gula takalar, sesuai yang ditetapkan oleh direksi dengan berdaya guna dan berhasil guna.
- 2) Bertanggung jawab penuh atas kelancaran instalasi secara cepat.
- 3) Membantu secara aktif general manager dalam menyusun rencana kerja dan anggaran belanja dibidang instalasi pabrik gula.

E. Kepala Bagian Pabrikasi/Pengolahan

- 1) Memimpin, merencanakan, mengkoordinasi serta mengawasi pelaksanaan semua kegiatan bidang pengolahan sesuai kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh *general manager* dan direksi.
- 2) Bertanggung jawab atas pelaksanaan fungsi pengolahan dan tertimbang sampai menjadi gula ditimbang agar dapat mencapai mutu produksi secara efektif dan efisien.

Kepala bagian pabrikasi/pengolahan Pabrik Gula Takalar

F. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia(SDM) Umum

Kepala bagian SDM Pabrik Gula Takalar bertugas:

- 1) Melaksanakan kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh *general manager* dibidang SDM pabrik gula yang telah ditetapkan oleh direksi dengan berdaya guna dan berhasil guna.
- 2) Bertanggung jawab penuh atas kelancaran SDM secara tepat,

- 3) Membantu secara aktif *general manager* dalam menyusun rencana kerja dan rencana belanja dibidang SDM Pabrik Gula.

G. Sistem Kepegawaian

Sistem kerja pada Pabrik Gula Takalar terbagi atas dua kelompok yaitu:

1) Sistem kerja pada luar masa giling (LMG)

Semua karyawan mempunyai jadwal kerja dan hari senin-sabtu dengan jam kerja sebagai berikut:

Senin-Sabtu	:07.00-15.00	Masuk kerja
-------------	--------------	-------------

2) Sistem kerja dalam masa giling (DMG)

- a. Karyawan yang termasuk dalam golongan ini mempunyai jadwal kerja dari hari senin-minggu dan dibagi dalam 3 shift

- b. Karyawan pelaksana/musiman, jadwal kerjanya:

Shift Pagi	:07.00-15.00
------------	--------------

Shift Siang	:15.00-23.00
-------------	--------------

Shift Malam	:23.00-07.00
-------------	--------------

- c. Pengawas dan pembantu pengawas, jadwal kerjanya:

Shift Pagi	:06.00-14.00
------------	--------------

Shift Siang	:14.00-22.00
-------------	--------------

Shift Malam	:23.00-06.00
-------------	--------------

- d. Dinas harian, jadwal kerjanya:

Senin-kamis	:07.00-15.00	Masuk kerja
-------------	--------------	-------------

Jum'at	:07.00-12.00	Masuk kerja
--------	--------------	-------------

Sabtu	:07.00-15.00	Masuk kerja
-------	--------------	-------------

H. Sistem upah

Sistem upah di Pabrik Gula Takalar dibagi menjadi 3 yaitu:

1) Upah Bulanan

Upah bulanan ini diberikan kepada karyawan tetap dan besarnya tergantung pada golongan kerja tingkat kepegawaian. Upah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan perusahaan.

2) Upah Harian

Upah ini diberikan kepada karyawan tidak tetap yang biasanya terdiri dari pekerja harian.

3) Upah Lembur

Upah ini diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih dari delapan jam kerja dalam satu hari.

I. Keselamatan kerja

Hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan kerja antara lain:

- 1) Penyediaan fasilitas kesehatan seperti poliklinik
- 2) Pembagian pakaian kerja, helm, dan sarung tangan
- 3) Pembagian susu untuk operator yang bekerja di cane yard, sekrap, belerang, PH meter dan tukang las
- 4) Mencegah dan mengendalikan timbulnya polusi misalnya pengelolaan blotong menjadi kompos dan pengelolaan air limbah dikolom IPAL
- 5) Penyediaan perlengkapan alat pemadam kebakaran

J. Kesejahteraan Karyawan

Pada Pabrik Gula Takalar beberapa kesejahteraan karyawan telah disediakan antara lain: fasilitas pribadatan, fasilitas koperasi, fasilitas pendidikan, fasilitas olahraga dan kesehatan.

4. Komponen Utama Pabrik

Dalam lingkup kerja PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar), terdapat beberapa komponen utama pabrik yang alatnya di datangkan langsung dari Negara-negara penghasil teknologi yang canggih, diantaranya:

Table 4.1. Komponen Utama Pabrik PTPN Takalar

No	Uraian	Asal Negara	Rehab Terakhir Tahun
1	2	3	4
1	Gilingan	Jepang dan Taiwan	-
2	Boiler	Jepang	-
3	Pembangkit Listrik	Jepang	-
4	Pemurnian dan Penguap	Taiwan dan Indonesia	-
5	Masakan	Taiwan dan Indonesia	-
6	Putaran	Inggris	-
7	Water Treatment	Indonesia	-
8	Besali	Taiwan	-

B. Penyajian Data

Penelitian ini menguraikan tentang Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) hal ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang di gunakan Perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar). Dimana data tersebut peneliti dapatkan melalui wawancara dan observasi sebagai metode pokok dalam mengumpulkan data, untuk mengambil suatu keputusan yang objektif dan dapat berfungsi sebagai fakta.

Pada tahap penyajian data, peneliti berusaha menyusun data yang relevan untuk menghasilkan informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan cara menampilkan dan membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu di tindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian. Penyajian data yang baik dan jelas alur pikirnya merupakan hal yang sangat

diharapkan oleh setiap peneliti. Penyajian data yang baik merupakan suatu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid. Proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya.

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode kualitatif dengan cara melakukan wawancara dan observasi. Setelah data terkumpul, maka selanjutnya dengan induktif, yaitu menganalisis data yang bertitik tolak dari fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian disimpulkan secara umum, adapun penulis teliti yaitu strategi peningkatan produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) yaitu sebagai berikut:

1. Upaya yang dilakukan untuk peningkatan Produktivitas Karyawan PT perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

Berdasarkan observasi penulis dilapangan, bahwa langkah-langkah perbaikan pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) dapat diuraikan upaya perbaikan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) sebagai berikut:

a. Optimalisasi Kapasitas Gilingan

Dimana perusahaan akan mengoptimalkan kapasitas gilingan di bagian produksi pengolahan untuk menghasilkan gula yang berkualitas baik dan dengan kadar keputihan gula yang baik juga.

b. Efisiensi Gilingan

Perusahaan lebih mengefisienkan gilingan tebu yaitu dengan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tanpa membuang biaya, waktu dan

tenaga yang banyak para karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan:

“apakah penggilingan sudah optimal dan efisien?”, jawaban sebagai berikut: “kalau saya lihat sudah optimal kapasitas penggilingan karena saya sendiri yang berperan melakukan pengawasan dalam penggilingan tersebut”. Sumber wawancara (Moch.Gufron, 18 Mei 2019) karyawan bagian tanaman.

pernyataan dari informan diatas menyatakan bahwa penggilingan sudah optimal karena secara langsung saya sendiri yang berperan dalam pengawasan pada saat proses penggilingan.

2. pengaruh pelatihan dalam peningkatan produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

Program pelatihan yang insentif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Perusahaan merasamerlukan pelatihan bagi karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai mamfaat, mamfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya sedangkan bagi perusahaan mereka

juga memperoleh mamfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan:

“Bagaimana pengaruh pelatihan dalam peningkatan produktivitas karyawan.?” ,jawaban sebagai berikut: “dengan adanya pelatihan di perusahaan ini lebih membantu dalam menyelesaikan pekerjaan karena bertambahnya pengetahuan, keterampilan dan dapat meningkatkan prestasi kerja”. Sumber wawancara (Ferdina Eka Dewi, 18 Mei 2019) kepala bagian SDM.

Pernyataan dari informan diatas menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan ini lebih membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karna bertambahnya pengetahuan dan bertambah pula keterampilan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Sedangkan menurut Dwi aswan saleh sebagai berikut: “salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan kami merasa memerlukan pelatihan baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuan dengan adanya pelatihan memberikan mamfaat baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Sumber wawancara (Dwi Aswan Saleh, 18 Mei 2019)karyawan bagian SDM/Umum.

Peryatan dari informan diatas menyatakan bahwapelatihan sangat dibutuhkan setiap perusahaan Karena dengan adanya pelatihan banyak memperoleh mamfaat baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

3. Suasana Lingkungan Kerja di PTPN XIV Pabrik Gula Takalar

Berdasarkan observasi penulis dilapangan, bahwasanya susana lingkungan kerja PTPN XIV Pabrik Gula Takalar adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan komunikasi

Yang dimaksud disini yiatu komunikasi dalam segala hal baik antara manejer dan karyawan.Dalam meningkatkan suasana lingkungan kerja cobalah untuk mengajak karyawan untuk berbicara santai dan hargai kerja keras

merekapastikan karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan tanggapan terhadap manejer. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan: “Apakah saudara selalu menyapa atasan dan karyawanlainnya?”, diperoleh jawaban sebagai berikut:

“iya saya selalu menyapa atasan maupun karyawan lainnya”. Sumber Wawancara (Ferdina eka dewi, 18 Juni 2019) kepala bagian SDM.

Pernyataan dari informa diatas menyatakan bahwa dia selaluh menyapa antara atasan maupun dengan karyawan lainnya.

b. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa dengan tersedianya peralatan akan lebih memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendukung kelancara kerja untuk karyawan dan merupakan salah satu penunjang peroses dalam bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan:fasilitas seperti apa yang disediakan oleh kantor?”, diperoleh jawaban sebagai berikut:

“fasilitas yang disediakan oleh kantor yaitu seperti computer dan printer dan ini sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya”.Sumber Wawancara (Dwi Aswan Saleh, 18 Mei 2019) karyawan bagian SDM/Umum.

Pernyataan dari informan diatas menyatakan bahwa : mereka di sediakan fasilitas oleh kantor yaitu fasilitas seperti computer dan printer dan dengan adanya fasilitas ini sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan”

c. Memberikan kebebasan untuk karyawan

Maksud kebebasan disini adalah memberikan izin kepada karyawan membawa hal yang mereka suka seperti membawa tanaman untuk menghiasi meja kerja dan ruangnya sendiri.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan:

“apakah saudara pernah membawa sesuatu yang yang di suka ke kantor?”, diperoleh jawaban sebagai berikut: “iya saya sering membawa hiasan untuk menata meja kerja agar saya tidak merasa jenuh dalam bekerja”. Sumber Wawancara (Ferdina Eka Dewi, 18 Mei 2019). Kepala bagian SDM.

Pernyataan dari informan diatas menyatakan bahwa mereka diberikan kebebasan dalam mengiasih meja kerja agar mereka tidak merasa jenuh dalam bekerja.

4. Jumlah karyawan PT P/erkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula

Takalar) Tabel 4.2 Jumlah Karyawan

No	Bagian	Jumlah karyawan
1	Kantor	55
2	Tanaman	145
3	Pengolahan	211
4	Keuangan	64
Jumlah keseluruhan		475
Karyawan Laki-laki		307
Karyawan Perempuan		168

Sumber: Hasil Observasi awal Tanggal 10 Juni 2019 PTPN XIV (Pabrik Gula Takalar)

Berdasarkan data hasil observasi dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwasanya jumlah karyawan pada bulan Juni 2019 ini sebanyak 475 dimana bagian kantor 55, tanaman 145, pengolahan 211, dan keuangan 6. Jumlah karyawan laki-laki sebanyak 307 dan perempuan 168 dapat dilihat bahwa karyawan laki-laki lebih dominan banyak.

5. Faktor yang berpengaruh dalam peningkatan perproduktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

Berdasarkan observasi penulis dilapangan, factor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Apabila karyawan dengan tingkat pendidikannya memahami pentingnya produktivitas maka hal ini akan mendorong karyawan yang bersangkutan untuk melakukan tindakan yang produktif.

b. Keterampilan

Keterampilan atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil seperti yang diharapkan. Kemampuan dan kecakapan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan diperoleh karena bakat dan pengetahuan serta pengalaman. keterampilan ini harus senantiasa dikembangkan oleh setiap pemimpin organisasi melalui proses belajar dan latihan.

c. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, tidak sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja,

semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin organisasi selalu berusaha agar karyawan mempunyai disiplin yang baik dan berani secara tegas mengatasi sikap karyawan yang indiscipliner.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan:

“Apakah dengan adanya pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja sangat membantu dalam produktivitas kerja?” jawaban sebagai berikut: “iya dengan adanya pendidikan keterampilan dan disiplin kerja akan lebih memudahkan suatu pekerjaan dan produktivitas kerja akan lebih baik”. Sumber wawancara (Ferdina Eka Dewi, 18 Mei 2019) kepala bagian SDM.

Pernyataan dari informan diatas menyatakan bahwa: pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) telah menempuh langkah diantaranya:

a) Pengembangan Sumber Daya Manusia

pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) merupakan salah satu kekuatan tersendiri untuk menghadapi era modern yang menuntut kualitas SDM lebih handal sebagai penopang dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adapun pengembangan SDM yang dilakukan oleh pihak perusahaan diantaranya yaitu: mengadakan pelatihan ke BLKI, in house training pada masing-masing kelompok kerja, stady tour dan kegiatan lainnya yang serupa.

b) Kerjasama

Pengembangan SDM melalui kerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakekatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga dia senang tiasa membutuhkan orang lain. Kerjasama dalam lingkungan perusahaan merupakan hubungan antara perusahaan dengan perusahaan instansi lain dalam rangka pencapaian targer. Kerjasama merupakan salah satu langka yang sering digunakan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan, sebagaimana dalam PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) telah melakukan kerjasama dan menggandeng PTPN X. tentunya terjadinya hubungan tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi yang besar bagi PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) dalam upaya peningkatan produktivitasnya. Hal ini merupakan salah satu langka yang di tempuh PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) dalam upaya peningkatan produktivias kerja, sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak kasub Dedy leto sebagai berikut:

salah satu cara yang harus ditempuh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara memperbaiki dulu SDM namun masalah SDM sekarang ini sudah bagus, pemberdayaan SDM sudah lebih baik. Sumber wawancara (Dedy Leto 18 juni 2019) karyawan bagian SDM.

7. Usaha yang dilakukan dalam Peningkatan Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan, pihak PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) telah melakukan berbagi langka.

1. Pelatihan

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) telah melakukan langka-langka diantaranya pelatihan untuk karyawan yang masih memiliki pengetahuan yang rendah serta penempatan posisi kerja yang belum sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan yang dilator belakangi oleh penerimaan secara global di awal-awal berdirinyaperusahaan tersebut.

Hal inilah kemudian di usahakan oleh PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) dalam usaha meningkatkan kualitas karyawan dengan melakukan berbagai kegiatan misalnya pelatihan, inhouse training bahkan study banding terkhususnya pada bagian tanaman yang telah melakukan kegiatan pelatihan bahkan study banding ke tempat-tempat lainnya sebagaimana pernyataan Yusran Muksin Hampir setiap tahun kita dakan *inhouse training* untuk karyawan yang masih ada di level bawah, level mandor untuk memberikan pengetahuan sesuai dengan SOP pekerja di budi daya tanaman tebu, pelatihan-pelatihan hampir setiap kalinya kita laksanakan seperti itu misalnya kursus, training study banding untuk melihat kondisi di tempat lain disbanding tempat kita sendiri.

Tujuan dari kegiatan tersebut untuk menambah wawasan karyawan terkhusus pada bagian tanaman tentang pemeliharaan tanaman dan pengembangan kualitas tanaman sebagai bahan baku pembuatan gula pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) sehingga diharapkan mampu memperoleh gula yang kualitas.

d. Apresiasi Perusahaan

PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) juga memberikan apresiasi yang besar kepada karyawan dalam hal kenaikan jabatan golongan. Dengan harapan mampu meningkatkan semangat kerja dan memotivasi seluruh karyawan yang ada pada lingkungan perusahaan. Adapun kriteria penilaian tersebut terdiri dari keterampilan teknis, keperibadian/penampilan, keterampilan mengurus tugas hubungan kerja yang masing-masing memiliki indikator yang harus terpenuhi, sebagaimana digambarkan pada tabel berikut:

Table 4.3. Daftar Hasil Penilaian Karyawan (HPK)

Faktor yang dinilai	Indikator
1. keterampilan teknis	a. kecakapan/kemampuan teknis pelaksanaan tugas b. kecepatan menyelesaikan tugas c. penghayatan untuk pelaksanaan intruksi pedoman dan metode kerja d. ketekunan/kerajinan
2. Keperibadian/penampilan	a. kelakuan/kejujuran b. loyalitas dan disiplin c. kesehatan dan penampilan d. absensi
3. Keterampilan mengurus tugas	a. kepemimpinan b. tanggung jawab c. kreativitas/inisiatif d. kesanggupan mengorganisasi/koordinasi jenis-jenis kerja lain (kualitas)
4. hubungan kerja	a. terhadap atasan b. terhadap teman sederajat c. terhadap bawahan d. kerjasama dan hubungan dengan lingkungan e. kemampuan mengarahkan unsur diluar untuk perusahaan

Sumber PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

Selain permohonan kenaikan jabatan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) juga memberikan apresiasi dalam hal pemberian bonus kepada karyawan ketika perusahaan dalam keadaan untung, namun disaat perusahaan mengalami kerugian maka pemberian bonus tidak berlaku sebagaimana yang di ungkapkan oleh Dedy Leto yaitu: kalau diaturan sebenarnya sudah ada kalau perusahaan mengalami kerugian berarti bonus tidak ada namun ketika perusahaan mengalami keuntungan maka perusahaan memberikan apresiasi dalam hal pemberian bonus dan ini sudah dicantumkan dalam buku podoman perusahaan.

8. Strategi perusahaan dalam peningkatan peroduktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

Berdasarkan observasi penulis dilapangan langkah-langkah yang dilaksanakan oleh pimpinan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) dalam strategi peningkatan produktivitas karyawan pada PTPerkebunan Nusantara XIV(Pabrik Gula Takalar) sebagai berikut:

- a. memberikan pelatihan
- b. setiap tahun ada penilaian kinerja karyawan
- c. meningkatkan komunikasi secara efektif

Berdasarkan hasil observasi penelitian di lapangan, dapat diuraikan bahwa strategi dapat menunjang peningkatan produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) melalui upaya sebagai berikut:

1. Memberikan Pelatihan

Dengan adanya pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk lebih mengerti apa yang

seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menembah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya suatu pekerjaan. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan selalu mengadakan perkembangan kemampuan teknis. Dengan adanya pelatihan untuk perkembangan kemampuan teknis karyawan adalah salah satu komponen yang penting dalam perusahaan karena merupakan jalan utama karyawan dalam memahami cara mengerjakan tugas secara benar. Karyawan lama juga perlu melakukan pembelajaran berkelanjutan secara reguler agar selaluh mengetahui perkembangan yang baru.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan.

"pelatihan seperti apa yang di gunakan perusahaan dalam peningkatkan produktivitas kerja karyawan.?", jawaban sebagai berikut: pelatihan yang digunakan perusahaan dengan cara memberikan pelatihan teknis di kantor direksi". (Moch.Gufron, 18 Mei 2019) karyawan bagian tanman.

pernyataan informan diatas menyatakan bahwa pelatihan yang sering diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu pelatihan teknis bertujuan untuk pengembangan kemampuan karyawan yang dilaksanakan untuk mencapai peryaratan kompetensi sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan masing-masing.

Table 4.3 Sasaran Kerja Individu (SKI)

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X			
SASARAN KERJA INDIVIDU (SKI) TAHUN 2018			
NAMA		: Moch. Gufron	: PABRIK GULA TAKALAR
JABATAN		: SKK Risbang	: Tanaman
GOLONGAN		: III D/00	
LIMA SASARAN UTAMA			
Berisi Sasaran Usaha Tahunan yang harus dicapai, dan standar kerja tahunan yang harus dipenuhi, dan program perbaikan yang akan di lakukan yang akan merupkan kontribusi, karya dan hasil kerja yang bersangkutan skaligus pemenuhan harapan perusahaan yang bersangkutan selama satu tahun.			
No	Sasaran Utama	Kriteria Penilaian	Nilai
1.	Pembibitan KBP 2019/2020 Sasaran : 3,00 Ha Realisasi : 2,00 Ha	> 3,00 Ha 2,50 Ha-3,00 Ha 2,00 Ha-2,50 Ha < 2,00 Ha	A B C D
2.	Pembibitan KBN 2019/2020 Sasaran : 15,00 Ha Realisasi : 16,80 Ha	> 15 Ha 8,3 Ha -15 Ha 4,5 Ha- 8,3 Ha <4,5 Ha	A B C D
3.	Rata-rata Produksi Pias Trichogramma perbulan. Sasaran : 50 Pias Realisasi : 50 pias	< 75 Ha 50 Ha - 75 Ha 25 Ha - 50 Ha > 25 Ha	A B C D
4.	Tingkat Serangan Hama Penyakit Sasaran : 1-4 % Realisasi : 1 %	< 2% 2%- 3% 3% - 4% > 4%	A B C D
5.	Biaya 512.93 Sasaran : Rp. 116.726.500 Realisasi : Rp. 154.632.000	< Rp. 94.548.465 Rp. 105.053.850 S/D Rp. 94.548.465 Rp. 116.726.500 S/D Rp. 105.053.85 > Rp. 116.726.500	A B C D

Sumber: Hasil Observasi awal Tanggal 18Juni 2019 PTPN XIV Pabrik Gula Takalar.

Berdasarkan data hasil observasi dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: Pembibitan KBP 2019/2020 sasaran yang ditentukan 3,00 Ha sedangkan realisasi yang dicapai 2,00 Ha, hal ini membuktikan bahwa tidak tercapainya sasaran sehingga mendapatkan nilai C. Pembibitan KBN 2019/2020 sasaran yang ditentukan 15,00 Ha sedangkan realisasi yang dicapai 16,80 Ha, hal ini membuktikan adanya pencapaian sasaran sehingga mendapat nilai A. Rata-rata Produksi Pias Trichogramma perbulan sasaran yang ditentukan 50 pias sedangkan realisasi yang dicapai 50 pias hal ini membuktikan bahwa tidak mengalami pencapaian dan tidak mengalami penurunan sehingga mendapatkan nilai B. Tingkat serangan hama penyakit sasaran yg di tentukan 1-4% sedangkan realisasi yang dicapai 1%. Biaya sasaran yang ditentukan Rp. 116.726.500 sedangkan realisasi yang dicapai Rp. 154.632.000 hal ini membuktikan bahwa tidak tercapainya sasaran sehingga mendapatkan nilai D.

2. Setiap Tahun Ada Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan dengan adanya penilaian kinerja hal ini dapat menilai dan mengevaluasi, keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan.

"Apakah bapak pernah mengikuti penilaian kinerja.?", jawaban sebagai berikut: "Saya setiap tahun mengikuti penilaian kinerja karena dengan adanya penilaian kinerja hal ini akan menaikkan golongan dari golongan biasa sampai golongan istimewa". Sumber wawancara (Moch. Gufron, 18 Mei 2019) karyawan bagian tanaman.

Pernyataan dari informan diatas menyatakan bahwa penilaian kinerja harus di ikuti setiap tahun karena dengan adanya penilaian ini akan menaikkan setiap golongan dalam perusahaan.

**HASIL PENILAIAN KARYA (HPK)
KARYAWAN TETAP KANTOR KUASA DIREKSI DAN PABRIK GULA
GOLONGAN. III – IVB AKHIR TAHUN 2018**

Nama : Moch Gufron - Bagian : Tanaman
Jabatan : SKK Risbang - Sub. Bag/Rc :
Gol/MKG : III D/00 - Unit Usaha : PG. Takalar

I. Hasil Kerja (Referensi sasaran kerja individu Karyawan)	Skor			
	A	B	C	D
1. Hasil Pencapaian Sasaran Utama 1	20	16	12	8
2. Hasil Pencapaian Sasaran Utama 2	20	16	12	8
3. Hasil Pencapaian Sasaran Utama 3	20	16	12	8
4. Hasil Pencapaian Sasaran Utama 4	20	16	12	8
5. Hasil Pencapaian Sasaran Utama 5	20	16	12	8
Skor Tertimbang I = Jumlah Skor x Bobot	= 76	x 50 %	=	38
II. Sikap Kerja (Deskripsi Keterampilan Kerja)	Skor			
	A	B	C	D
1. Keterbukaan	20	16	12	8
2. Proaktif	20	16	12	8
3. komitmen dan rasa tanggung jawab	20	16	12	8
4. semangat kerja dan motivasi	20	16	12	8
5. excellence	20	16	12	8
Skor tertimbang II = Jumlah Skor x Bobot	= 88	x 25 %	=	22
III. cara kerja dan keterampilan bekerja (deskriptif keterampilan karyawan)	Skor			
	A	B	C	D
1. Pengetahuan dan penguasaan tugas	20	16	12	8
2. Kemampuan Bekerja	20	16	12	8
3. Kecepatan Kerja	20	16	12	8
4. ketelitian dan Kecermatan	20	16	12	8
5. kreativitas dan inovasi	20	16	12	8
Skor tertimbang III = jumlah Skor x Bobot	= 84	x 25 %	=	21
Total Skor (I + II + III) = 81 NILAI AKHIR = A B C D				
Keterangan Nilai : (40 s/d 59 =D),(60 s/d 79 = C), (80 s/d 89 = B), (90 s/d 100 = A)				

Sumber: Hasil Observasi awal Tanggal 18Juni 2019 PTPN XIV Pabrik Gula Takalar.

Berdasarkan data hasil observasi dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil Kerja (Referensi sasaran kerja individu Karyawan) yaitu: jumlah skor di x bobot = 76 x 50% = 38, Hasil Sikap Kerja (Deskripsi Keterampilan Kerja) yaitu: jumlah skor di x bobot = 88 x 25 % = 22, Hasil

cara kerja dan keterampilan bekerja (deskriptif keterampilan karyawan) yaitu: jumlah skor di x bobot = $84 \times 25\% = 21$. Jadi total skor tertimbang (I + II + III) yaitu: $38 + 22 + 21 = 81$.

3. Meningkatkan Komunikasi Secara Efektif

Sebuah perusahaan terdiri dari banyak orang dengan berbagai latar belakang sosial dan profesional yang berbeda yang bekerja untuk tujuan yang sama. Komunikasi yang efektif di tempat kerja harus didorong demi keberhasilan perusahaan secara menyeluruh. Saran yang konstruktif dan komunikasi sangat diperlukan untuk memberikan kemajuan dan meningkatkan kualitas karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan.

“Bagaimana komunikasi di perusahaan ini apakah sudah berjalan dengan lancar?” jawaban sebagai berikut: “perusahaan ini sudah menerapkan komunikasi yang secara efektif sayangnya masih banyak karyawan yang menyepelekan hal ini sehingga terjadi salah komunikasi yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja karyawan”. sumber wawancara (Ferdina eka dewi, 18 Mei 2019) kepala bagian SDM.

pernyataan informan diatas menyatakan bahwa penerapan komunikasi di perusahaan sudah ada akan tetapi masih banyak karyawan yang tidak mematuhi akan peraturan yang ada di dalam perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) maka diambil kesimpulan bahwa strategi peningkatan produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) mampu menghasilkan dampak yang positif, namun dalam penerapannya masih kurang dari kesempurnaan karena penerapan strategi yang digunakan belum dilakukan secara teratur dan struktur dengan baik.

Penerapan strategi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) yang dilakukan oleh pimpinan Bapak Johannes Pardede selaku Manajer pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) dan kepala bagian yang kemudian diaplikasikan kepada seluruh karyawan. Adapun strategi yang diterapkan perusahaan dalam peningkatan produktivitas karyawan yaitu sebagai berikut :

1. memberikan pelatihan
2. setiap tahun ada penilaian kinerja karyawan
3. meningkatkan komunikasi secara efektif.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, adapun saran-saran yang dapat peneliti kemukakan dan diharapkan kedepannya untuk dijadikan perbaikan sebagai yaitu berikut:

1. Pentingnya dilakukan sistem evaluasi kinerja secara keseluruhan atau semua unit bagian guna untuk memaksimalkan perbaikan secara teratur dan perubahan untuk lebih menunjang kemajuan perusahaan.
2. Meningkatkan program pelatihan terutama karyawan yang memiliki peran strategi dalam mendukung kelancaran seluruh kegiatan instansi, baik program pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis maupun pelatihan terjung langsung lapangan.
3. Meningkatkan komunikasi antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan agar memudahkan berjalanya suatu urusan dan lebih memudahkan menyelesaikan suatu pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, K, I.2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Agustin,N,K,I dan Dewi,A,A,S,K,2019. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal. Universitas Udayana (Unud) Bali, Indonesia.
- Bahtiar,jealani. Dkk., 2018. *Pengaruh insentif, kepuasan kerja daya saing terhadap produktivitas kerja karyawan*. Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Cherisnanda, Dody.2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Goal.2014. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing*. Jurnal
- Hanaysha. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal. Universitas Udayana (Unud) Bali, Indonesia.
- Hasibuan. 2010. *Peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi*. Jurnal.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Skripsi Universitas Hasanuddin.
- Iskandar, Dhany.2018. *Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal. Jibeka Alumni Program Megister Manajemen Universitas Pancasila.
- Laksmiari, N, P, P.2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit*. Jurnal. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia
- Lasnoto. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi. Stie Samarinda.
- Megarani, Sulia.2016. *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Dakwa dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mukhlison, Ishlihiyatul.2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*. Skripsi. Universitas Sultam Ageng Tirtayasa Serang

- Nurhayati, Emmy.2018. *Strategi Peningkatan Produktivitas Untuk Mencapai Target Produktivitas dan Efisiensi perusahaan.*Jurnal. Universitas S arjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- Rahman, Abdul.2011. *Pengaruh Faktor Finansial Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.*Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Rismalasari.2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sermani steel.* Skripsi. UIN alauddin makassar
- Rismayadi, Budi. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawa.* Jurnal. Universitas Buana Perjuangan Karawan.
- Sahiruddin. 2017. *Analisis Implementasi Akuntansi Lingkungan (Environmental Accounting) Sebagaimana Upayan Penggulangan Limbah.* Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Sedarmayanti dalam makawibang.2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Pegawai.* Jurnal. Universitas negeri padang
- Steffani, Maria.2012. *Strategi Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja.* Skripsi. Fakultas Pertanian Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Suaib, Suhaemi. 2016. *Pentingnya Motivasi Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai.* Skripsi. UIN Alauddin Makassar
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Kencana Rawamangun: Jakarta.*
- Suroyo. 2016. *Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan.* Jurnal.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana.
- Syarif,A.A., dkk. 2014. *Penentuan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.* Jurnal. Universitas Al Azhar Medan
- Uniati.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Komputer (Stadi Kasus Bagian Perlengkapan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan).* Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Wibowo. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.* Skripsi. Universitas Negeri Alauddin Makassar.
- zivin dan neidel. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja.* Jurnal. Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



**PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
PABRIK GULA TAKALAR**

Desa Pa'rapunganta-Kec. Palombangkeng Utara-Kabupaten Takalar (02201)
PO BOX 02 Takalar-Telp./Fax: 0418-2328216-2328219
Email : pgula_takalar@yahoo.com – pgula.takalar@gmail.com

Takalar, 27 Mei 2019

Nomor : IB-INSIP/19.376
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Makassar

Menindak lanjuti surat Saudara No. 393/C4-II/V/40/2019, tanggal 16 Mei 2019 perihal tersebut di atas. Pada prinsipnya kami menerima permohonan izin pelaksanaan Penelitian mahasiswa atas nama "Desi Handayani" dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Perusahaan tidak menyediakan pemondokan, akomodasi dan fasilitas lain seperti fasilitas perawatan kesehatan, sehingga apabila terjadi kecelakaan pada saat atau selama pelaksanaan kegiatan merupakan tanggung jawab yang bersangkutan.
2. Selama melakukan kegiatan, harus mematuhi segala ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Data yang diperoleh hanya untuk studi yang bersangkutan dan tidak dapat digunakan untuk kepentingan lain yang dapat merugikan Pabrik Gula Takalar.

Demikian atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.


JOHANNES PARDEBE
 Administrator

Lampiran 2. Surat keterangan telah melakukan penelitian

 **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 393/C.4-II/V/40/2019 Makassar, 11 Ramadhan 1440 H
Lamp : - 16 Mei 2019 M
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)
di-
Tempat

Dengan Hormat,
Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini :

Nama : Desi Handayani
Stambuk : 105720545315
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Dekan,

Ismail Rasulong, SE., MM,
NBM. 903 078.-

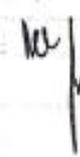
Referensi

220
18/5/2019

Terdapat

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa ybs
4. Arsup

Jl. Sultan Abdulris No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Telp 085230309264 Makassar 90221
Gedung Menara Iqra Lantai 7 Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar – Sulawesi Selatan



**LAMPIRAN 3. Daftar Wawancara Terhadap Pimpinan PT Perkebunan
Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar**

1. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan dalam peningkatan produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?
3. Bagaimana suasana lingkungan kerja PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?
4. Berapa jumlah karyawan di Perusahaan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?
5. Apa saja upaya perbaikan yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?
6. Bagaimana suasana lingkungan kerja PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?
7. Faktor apa saja yang berpengaruh dalam peningkatan produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?
8. Bagaimana strategi yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula takalar)?

LAMPIRAN 4. Daftar Wawancara Terhadap Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

1. Apakah penggilingan sudah optimal dan efisien?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah dengan adanya pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja sangat membantu dalam produktivitas karyawan?
4. Bagaimana kerja sama antara pimpinan dan karyawan?
5. Pelatihan seperti apa yang di gunakan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan?
6. Apakah saudara pernah mengikuti penilaian kinerja?
7. Bagaimana komunikasi di perusahaan ini apakah berjalan dengan lancar



LAMPIRAN 5 PODOMAN OBSERVASI

Dalam pengamatan observasi yang dilakukan adalah mengamati strategi yang dalam peningkatan produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) meliputi:

A. Tujuan:

Untuk memperoleh informasi data baik mengenai strategi peningkatan produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar).

B. Aspek yang diamati:

1. Alamat dan lokasi perusahaan
2. Lingkungan kerja perusahaan
3. Ruang kerja
4. Pimpinan dan Karyawan



LAMPIRAN 6. SASARAN KERJA INDIVIDU (SKI)

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X			
SASARAN KERJA INDIVIDU (SKI) TAHUN 2018			
NAMA	: Moch. Gufron	: PABRIK GULA TAKALAR	
JABATAN	: SKK Risbang	: Tanaman	
GOLONGAN	: III D/00		
LIMA SASARAN UTAMA			
<p>Berisi Sasaran Usaha Tahunan yang harus dicapai, dan standar kerjatahunan yang harus dipenuhi, dan program perbaikan yang akan di lakukan yang akan merupkan kontribusi, karya dan hasil kerja yang bersangkutan skaligus pemenuhan harapan perusahaan yang bersangkutan selama satutahun.</p>			
No	SasaranUtama	KriteriaPenilaian	Nilai
1.	Pembibitan KBP 2019/2020 Sasaran : 3,00 Ha Realisasi : 2,00 Ha	> 3,00 Ha 2,50 Ha-3,00 Ha 2,00 Ha-2,50 Ha < 2,00 Ha	A B C D
2.	Pembibitan KBN 2019/2020 Sasaran : 15,00 Ha Realisasi : 16,80 Ha	> 15 Ha 8,3 Ha -15 Ha 4,5 Ha- 8,3 Ha <4,5 Ha	A B C D
3.	Rata-rata Produksi Pias Trichogramma perbulan. Sasaran : 50 Pias Realisasi : 50 pias	< 75 Ha 50 Ha - 75 Ha 25 Ha - 50 Ha > 25 Ha	A B C D
4.	Tingkat Serangan Hama Penyakit Sasaran : 1-4 % Realisasi : 1 %	< 2% 2%- 3% 3% - 4% > 4%	A B C D
5.	Biaya 512.93 Sasaran : Rp. 116.726.500 Realisasi : Rp. 154.632.000	<Rp. 94.548.465 Rp. 105.053.850 S/D Rp. 94.548.465 Rp. 116.726.500 S/D Rp. 105.053.85 >Rp. 116.726.500	A B C D

LAMPIRAN 7. HASIL PENILAIAN KARYA (HPK)

**HASIL PENILAIAN KARYA (HPK)
KARYAWAN TETAP KANTOR KUASA DIREKSI DAN PABRIK GULA
GOLONGAN. III – IVB AKHIR TAHUN 2018**

Nama : MochGufron - Bagian : Tanaman
 Jabatan : SKK Risbang - Sub. Bag/Rc :
 Gol/MKG : III D/00 - Unit Usaha : PG. Takalar

H. Hasil Kerja (Referensi sasaran kerja individu Karyawan)	Skor			
	A	B	C	D
1. Hasil Pencapaian Sasaran Utama 1	20	16	12	8
2. Hasil Pencapaian Sasaran Utama 2	20	16	12	8
3. Hasil Pencapaian Sasaran Utama 3	20	16	12	8
4. Hasil Pencapaian Sasaran Utama 4	20	16	12	8
5. Hasil Pencapaian Sasaran Utama 5	20	16	12	8
SkortertimbangI = JumlahSkor x Bobot	= 76	x 50 %	=	38
II. Sikap Kerja (Deskripsi Keterampilan Kerja)	Skor			
	A	B	C	D
1. Keterbukaan	20	16	12	8
2. Proaktif	20	16	12	8
3. komitmen dan rasa tanggungjawab	20	16	12	8
4. semangat kerja dan motivasi	20	16	12	8
5. excellence	20	16	12	8
SkortertimbangII = JumlahSkor x Bobot	= 88	x 25 %	=	22
III. cara kerja dan keterampilan bekerja (deskriptif keterampilan karyawan)	Skor			
	A	B	C	D
1. Pengetahuan dan penguasaan tugas	20	16	12	8
2. Kemampuan Bekerja	20	16	12	8
3. Kecepatan Kerja	20	16	12	8
4. ketelitian dan Kecermatan	20	16	12	8
5. kreativitas dan inovasi	20	16	12	8
Skortertimbang III = jumlahSkor x Bobot	= 84	x 25 %	=	21
Total Skor (I + II + III) = 81 NILAI AKHIR = A B C D				
Keterangan Nilai : (40 s/d 59 =D), (60 s/d 79 = C), (80 s/d 89 = B), (90 s/d 100 = A)				

LAMPIRAN 8. SASARAN KERJA INDIVIDU (SKI)

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X			
SASARAN KERJA INDIVIDU (SKI) TAHUN 2018			
NAMA	: Moch. Gufron	: PABRIK GULA TAKALAR	
NIK	:		
JABATAN	: SKK Risbang	: Tanaman	
GOLONGAN	: III D/00		
LIMA SASARAN UTAMA			
Berisi Sasaran Usaha tahunan yang harus dicapai, dan atau Standar Kerja tahunan yang harus dipenuhi, dan atau program perbaikan yang harus dilakukan yang akan merupakan kontribusi, karya dan hasil kerja yang bersangkutan dan sekaligus pemenuhan harapan perusahaan dari yang bersangkutan selama satu tahun.			
NO	Sasaran Utama	Kriteria Penilaian	Nilai
1	Pembibitan KBP 2019/2020 Sasaran : 3,00 Ha Realisasi : 2,00 Ha	> 3,00 Ha 2,50 Ha – 3,00 Ha 2,00 Ha – 2,50 Ha < 2,00 Ha	A B C D
2	Pembibitan KBN 2019/2020 Sasaran : 15,00 Ha Realisasi : 16,80 Ha	> 15 Ha 8,3 Ha – 15 Ha 4,5 Ha – 8,3 Ha < 4,5 Ha	A B C D
3	Rata-rata Produksi Pias Trichogramma Perbulan Sasaran : 50 Pias Realisasi : 50 Pias	> 75 Ha 50 Ha – 75 Ha 25 Ha – 50 Ha < 25 Ha	A B C D
4	Tingkat Serangan Hama Penyakit Sasaran : 1 – 4 % Realisasi : 1 %	< 2% 2% – 3% 3% – 4% > 4%	A B C D
5	Biaya S12.93 Sasaran RKAP : Rp. 116.726.500 Realisasi : Rp. 154.632.000	< Rp. 94.548.465 Rp. 105.053.850 S/D Rp. 94.548.465 Rp. 116.726.500 S/D Rp. 105.053.850 > Rp. 116.726.500	A B C D

Dibuat oleh yang bersangkutan Disetujui oleh Atasan ybs Diketahui oleh Pejabat Puncak/
Direksi Ybs,

Tanggal : Desember 2018 Tanggal : Desember 2018 Tanggal : Desember 2018

LAMPIRAN 9. HASIL PENILAIAN KARYA (HPK)

HASIL PENILAIAN KARYA (HPK)
KARYAWAN TETAP KANTOR KUASA DIREKSI DAN PABRIK GULA
GOL. IIIA - IVB AKHIR TAHUN 2018

- Nama : MOCH. GUFRON - Bagian : Tanaman
- N I K : - sub. Bag/RC :
- Jabatan : SKK RISBANG - Unit Usaha : PG. Takalar
- Gol/MKG : III D/00

I. HASIL KERJA (Referensi Sasaran Kerja Individu Karyawan)		SKOR			
		A	B	C	D
1. Hasil pencapaian Sasaran Utama 1		20	16	12	8
2. Hasil pencapaian Sasaran Utama 2		20	16	12	8
3. Hasil pencapaian Sasaran Utama 3		20	16	12	8
4. Hasil pencapaian Sasaran Utama 4		20	16	12	8
5. Hasil pencapaian Sasaran Utama 5		20	16	12	8
Skor Tertimbang I = Jumlah Skor x Bobot		= 76	x 50% = 38		
II. SIKAP KERJA (Deskripsi Sikap Karyawan)		SKOR			
		A	B	C	D
1. Keterbukaan		20	16	12	8
2. Proaktif		20	16	12	8
3. Komitmen dan Rasa Tanggung Jawab		20	16	12	8
4. Semangat Kerja dan Motivasi		20	16	12	8
5. Excellence		20	16	12	8
Skor Tertimbang II = Jumlah Skor x Bobot		= 88	x 25% = 22		
III. CARA KERJA & KETRAMPILAN BEKERJA (Deskripsi Ketrampilan Karyawan)		SKOR			
		A	B	C	D
1. Pengetahuan dan Penguasaan Tugas		20	16	12	8
2. Kemampuan Belajar		20	16	12	8
3. Kecepatan Kerja		20	16	12	8
4. Ketelitian dan Kecermatan		20	16	12	8
5. Kreativitas dan Inovasi		20	16	12	8
Skor Tertimbang III = Jumlah Skor x Bobot		= 84	x 25% = 21		
TOTAL SKOR (I + II + III) =		81	NILAI AKHIR = B		
Keterangan Nilai :		(40 s/d 59 = D), (60 s/d 79 = C),		(80 s/d 89 = B), (90 s/d 100 = A),	
Penilai/Atasan Ybs.	Karyawan Ybs.	Kabid/Karo KD/Pimpinan UU			
Pendapat :	Pendapat :	Pendapat :			
Tanda-tangan :	Tanda-tangan :	Tanda-tangan :			
Tanggal : Desember 2018	Tanggal : Desember 2018	Tanggal : Desember 2018			

RIWAYAT HIDUP



Desi Handayani panggilan Desi Lahir di ParenringKecamatanMatirowalie Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan pada Tanggal 18 Desember 1996 dari pasangan suami istri Bapak Beddu Minasa dan ibu Hajrah. Peneliti adalah anak pertama dari dua bersaudaranyakniAsrul. Peneliti sekarang bertempat tinggal di JL.Talasalapang 01, Kelurahan Gunung Sari, kecamatan Rappocini kota Makassar. Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 10 Parenring Lulus Tahun 2009, Melanjutkkan ketingkat SMP Negeri 1 Tanete Riaja Lulus Tahun 2012,kemudian melanjutkan di SMA Negeri 5 Barru Lulus Tahun 2015.Selanjutnya memilih program S1 Mananjemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

