

## ***STRATEGY TO INCREASE EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV (TAKALAR SUGAR FACTORY)***

**Samsul Rizal**

[Rizalsamsul09@unismuh.ac.id](mailto:Rizalsamsul09@unismuh.ac.id)

Universitas Muhammadiyah Makassar

**Muhammad Iqbal**

[ikbalstiem@gmail.com](mailto:ikbalstiem@gmail.com)

Universitas Muhammadiyah Palopo

**Desi Handayani**

[desihandayani@gmail.com](mailto:desihandayani@gmail.com)

Universitas Muhammadiyah Makassar

### **Abstract**

This study aims to determine how the Strategy for Increasing Employee Productivity at PT Perkebunan Nusantara XIV (Takalar Sugar Factory). This research is descriptive qualitative, by trying to describe the results of the research as it is. Data collection techniques using observation, interviews. The data obtained is then processed in the form of words or text which is then poured in a descriptive form. The results of the study explained that there are three strategies used at PT Perkebunan Nusantara XIV (Takalar Sugar Factory) in an effort to increase employee productivity, namely: by providing training, every year there is an assessment of employee performance and improving effective communication. with the training it is able to produce a positive impact, but its application is still less than perfection because the application of the strategies used has not been done regularly and is well structured. But the leadership is expected to increase training and establish more active communication to the head of the department and employees so that the company is more improved and developed.

**Keywords:** Strategy and Productivity Improvement.

### **Abstrak**

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. 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.

## 1. PENDAHULUAN

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.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pendidikan dan pelatihan, faktor keterampilan, faktor disiplin kerja, faktor motivasi dan faktor kesempatan berprestasi. 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.

Produktivitas kerja tinggi yang diharapkan dari PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) tidak hanya dari *level top manager* saja, tetapi juga harus pada *middle manager* dan para bawahan. Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada pimpinan sumber daya manusia (SDM) PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yaitu 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.

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 PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)".

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

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.

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.

Fungsi manajemen sumber daya manusia 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.

#### 4. Pengendalian

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

### 2.2 Pengertian Manajemen Strategi

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.

### 2.3 Pengertian Produktivitas karyawan

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. 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.

faktor-faktor produktivitas ada beberapa faktor produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

#### 1. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas.

#### 2. Keterampilan

Keterampilan atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil seperti yang diharapkan.

#### 3. 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.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 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 kualitatif memiliki karakteristik bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang memecahkan masalahnya berdasarkan data-data yang ada, melakukan penyajian data.

### 3.2. Pemilihan Lokasi dan Situs Penelitian

#### a. Lokasi Penelitian

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

#### b. Waktu Penelitian

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

### 3.3. 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.

### 3.4. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode pengumpulan data diantaranya :

#### a. Wawancara

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

#### b. Metode Observasi

Observasi biasanya diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan yang sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

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:

#### **4.1.1 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 di atas menyatakan bahwa penggilingan sudah optimal karena secara langsung saya sendiri yang berperan dalam pengawasan pada saat proses penggilingan.

#### **4.1.2 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 disebabkan kepadanya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Perusahaan merasamemerlukan 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.

#### **4.1.3 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:

##### **1. Meningkatkan komunikasi**

Yang dimaksud disini yaitu 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 mereka pastikan 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.

## 2. 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”

### a. 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 menghiasi meja kerja agar mereka tidak merasa jenuh dalam bekerja.

## 4.1.4 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 PTPN XIV

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.

## 4.1.5 Faktor yang berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan observasi penulis dilapangan, factor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPerkebunan 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 indisipliner.

**4.1.6 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 rangkap 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,

#### 4.2.4 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 berbagai langkah.

##### 1. Pelatihan

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) telah melakukan langkah-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.

##### 2. 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, keberibadian/penampilan, keterampilan mengurus tugas hubungan kerja yang masing-masing memiliki indicator 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. Keberibadian/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.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Strategi perusahaan dalam peningkatan produktivitas 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:

#### **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.

Table 4.3 Sasaran Kerja Individu (SKI)

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

	Tingkat Serangan Hama Penyakit		<input type="radio"/> A
	Sasaran : 1-4 %	< 2%	B
	Realisasi : 1 %	2%- 3%	C
		3% - 4%	D
		> 4%	
	Biaya 512.93		A
	Sasaran : Rp. 116.726.500	< Rp. 94.548.465	B
	Realisasi : Rp. 154.632.000	Rp. 105.053.850 S/D Rp. 94.548.465	<input type="radio"/> C
		Rp. 116.726.500 S/D	D
		Rp. 105.053.85	
		> Rp. 116.726.500	

*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
<b>Skor Tertimbang I = Jumlah Skor x Bobot</b>	<b>= 76 x 50 % = 38</b>			
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
<b>Skor tertimbang II = Jumlah Skor x Bobot</b>	<b>= 88 x 25 % = 22</b>			
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
<b>Skor tertimbang III = jumlah Skor x Bobot</b>	<b>= 84 x 25 % = 21</b>			
<b>Total Skor (I + II + III) = 81 NILAI AKHIR = A B C D</b>				

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 =  $76 \times 50\% = 38$ , Hasil Sikap Kerja (Deskripsi Keterampilan Kerja) yaitu: jumlah skor di x bobot =  $88 \times 25\% = 22$ , 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 professional 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.

## 5. PENUTUP

### 5.1 Simpulan

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.

### 5.2 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 Jogjakarta.
- 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 Poduktivitas 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 (Studi 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.