

**LAPORAN MAGANG MB-KM**  
**UPAYA PENERAPAN FULL TAPPING UNTUK**  
**MENINGKATKAN KINERJA SDM DI KANTOR INDUK PTPN**  
**IX (PERSERO) KEBUN BALONG**



**Disusun Oleh:**

**EKA OKTAVIANA WULANDARI**

**NIM: 30401800098**

**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**UNIVERSITA ISLAM SULTAN AGUNG**  
**SEMARANG**

**2022**

**LAPORAN MAGANG MB-KM**  
**UPAYA PENERAPAN FULL TAPPING UNTUK**  
**MENINGKATKAN KINERJA SDM DI KANTOR INDUK PTPN**  
**IX (PERSERO) KEBUN BALONG**



**Disusun Oleh:**

**EKA OKTAVIANA WULANDARI**

**NIM: 30401800098**

**UNISSULA**

جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**UNIVERSITA ISLAM SULTAN AGUNG**

**SEMARANG**

**2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### “UPAYA PENERAPAN FULL TAPPING UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SDM DI KANTOR INDUK PTPN IX (PERSERO) KEBUN BALONG”

Disusun Oleh:

EKA OKTAVIANA WULANDARI

NIM: 30401800098

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan  
sidang panitia Laporan Magang MB-KM Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 20 Januari 2022

Dosen Pembimbing Lapangan

Dosen Supervisor



Arizqi SE., MM

NIK: 210415053

Bertus Arik Wibowo

NIK: 9012185

**UPAYA PENERAPAN FULL TAPPING UNTUK MENINGKATKAN  
KINERJA SDM DI KANTOR INDUK PTPN IX (Persero) KEBUN  
BALONG**

Disusun Oleh :  
Eka Oktaviana Wulandari  
NIM. 30401800098

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 20 Januari 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



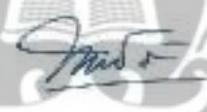
Arizqi SE., MM  
NIK: 210415053

Penguji I



Dra. Sitty Yuwaliatin. MM  
NIK. 220491024

Penguji II



Nurhidayati, SE, Msi, Ph.D  
NIK. 210499043

Usulan penelitian laporan MB-KM ini telah diterima sebagai salah satu  
persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Semarang, 20 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, S.E., M.M  
NIK. 210499042

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Oktaviana Wulandari

Nim : 30401800098

Program Studi : S1-Manajemen

Menyatakan bahwa Laporan Magang MB-KM saya yang berjudul “Upaya Penerapan Full Tapping Untuk Meningkatkan Kinerja Studi Kantor Induk PTPN IX ( Persero ) Kebun Balong” ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Selain itu, sumber informasi yang dikutip penulis telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan pada daftar pustaka.

Apabila pada kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Laporan Magang MB-KM ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya

Semarang, 22 April 2021

Yang membuat pernyataan,



Eka Oktaviana Wulandari

NIM. 30401800098

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : EKA OKTAVIANA WULANDARI

NIM : 30401800098

Program Studi : S-1 MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir dengan judul:

“UPAYA PENERAPAN FULL TAPPING UNTUK MENINGKATKAN  
KINERJA SDM DI KANTOR INDUK PTPN IX (PERSERO) KEBUN  
BALONG”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 22 April 2022

Yang menyatakan,



EKA OKTAVIANA WULANDARI

\*Coret yang tidak perlu

## ABSTRAK

Upaya pelaksanaan full tapping untuk meningkatkan kinerja SDM di Kantor Induk PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong. Laporan magang MB-KM ini ditujukan untuk membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja Pegawai bersumber pada tingkatan pelatihan yang di dapat pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong. Untuk keperluan tersebut, pengamatan dan pengumpulan data telah dilakukan menerangkan bermacam permasalahan selama tiga bulan magang di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong Jepara. Kajian teori secara kritis yang dibentuk telah dilakukan untuk menjelaskan berbagai masalah yang ditemui terkait dengan upaya pelaksanaan full tapping untuk meningkatkan kinerja SDM di kantor induk PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong dengan metode komparasi idealism teori yang dibangun dengan realita dilapangan, ditemukan bahwa sangat penting PTPN meningkatkan motivasi agar kinerja SDM semakin meningkat dan bisa memberikan pelatihan sesuai jobdesk yang telah mencapai target perusahaan. Dengan adanya literatur beragam tentang upaya peningkatan kinerja, hasil komparasi tersebut menawarkan solusi menarik tentang tapping school based supervising mandoring dengan sebuah pendekatan pelatihan SDM di PTPN IX KEBUN BALONG.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Kinerja SDM dan Pelatihan PTPN

## **ABSTRACT**

Efforts to Improve the Performance of Human Resources through Guidance and Providing Incentives at the Main Office of PT. Nusantara IX Plantation Balong Plantation. This MB-KM internship report is intended to help increase employee motivation in improving employee performance based on the level of incentives that can be obtained at PT. Nusantara IX Plantation Balong Plantation. For this purpose, observations and data collection have been carried out explaining various problems during the three-month internship at PT. Nusantara IX Plantation Balong Jepara Plantation. Critical theoretical studies that have been formed have been carried out to explain various problems encountered related to efforts to improve HR performance through coaching and providing incentives at the main office of PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong with the theoretical idealism comparison method that was built with the reality in the field, it was found that it was very important for PTPN to increase motivation so that employee performance would increase and could provide incentives according to the jobdesk that had achieved the company's target. Given the diverse literature on efforts to improve performance, the results of this comparison offer an interesting solution about tapping school based supervision for mandoring with an HR training approach at PTPN IX KEBUN BALONG.

**Keywords:** Work motivation, employee performance and PTPN training

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga Laporan Kuliah Kerja Magang (KKM) ini dengan judul “UPAYA PELAKUAN FULL TAPPING UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SDM DI KANTOR INDUK PTPN IX (PERSERO) KEBUN BALONG”, dapat terselesaikan dengan baik.

Laporan ini ditulis berdasarkan kerja praktek yang dihasilkan penulis di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong yang dimulai pada tanggal 12 April sampai dengan tanggal 16 Juli 2021. Adapun pra laporan magang ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat dalam menempuh pendidikan Program Studi S1 Jurusan Ekonomi Prodi Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung.

Hal ini tentunya tak lepas dari beberapa bantuan, dorongan serta bimbingan yang sangat berguna bagi penulis maupun pihak lain. Penulis menyadari bahwa penulisan laporan KKM ini tidak berhasil tanpa bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

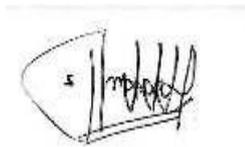
1. Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis.
2. Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan doa, motivasi dan dukungan lainnya.
3. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung.
4. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma SE., MM. selaku Kaprodi S1 Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung.
5. Ibu Nurhidayati, SE, Msi P.hD selaku dosen wali.
6. Ibu Arizqi, SE.,MM. Selaku dosen pembimbing lapangan.
7. Bapak Bertus Aarih Wibowo selaku Mandor I PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan kegiatan magang selama 3 bulan.

8. Bapak Heri Setyawan selaku Human Capital Manajemen ( HCM ) bagian SDM yang telah membimbing penulis selama magang di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong.
9. Seluruh staff PT. Perkebunan Nusantara IX Kantor Induk Kebun Balong yang telah membantu penulis dalam melaksanakan praktek magang ini.
10. Rekan-rekan kuliah yang senantiasa memberi dukungan dan doa dalam kegiatan praktek magang serta dalam penyusunan pra laporan magang ini.

Laporan ini disusun guna untuk melengkapi persyaratan mengikuti program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Kuliah Kerja Magang pada semester 6. Laporan Kuliah Kerja Magang mahasiswa Program Studi Manajemen SDM dilaksanakan pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong. Penyusunan laporan magang ini sangat jauh dari kata sempurna masih banyak kekurangan yang harus di perbaiki. Segala bentuk krtitik dan saran dengan senang hati diterima dan diharapkan dapat membantu penulis dalam penulisan laporan selanjutnya agar lebih baik lagi. Semoga Laporan Magang di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca.

Jepara, 20 Januari 2022

Penulis



Eka Oktaviana Wulandari

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1. 1 Latar Belakang .....	1
1. 2 Rumusan Masalah .....	4
1. 3 Tujuan Kuliah Kerja Magang.....	5
1. 4 Manfaat Kuliah Kerja Magang.....	5
1. 5 Sistematika Penulisan.....	6

BAB II.....	9
PROFIL PERUSAHAAN.....	9
2.1    Gambaran Umum Perusahaan.....	9
2.1.1    Sejarah Perusahaan (KEBUN BALONG).....	9
2.1.2    VISI dan MISI.....	11
2.1.3    Struktur Organisasi Perusahaan.....	12
2.1.4    Lokasi Perusahaan.....	14
2.1.5    Kegiatan Umum Perusahaan.....	15
2.2    Aktivitas Magang.....	17
2.2.1.    Pelaksanaan Kerja.....	19
2.2.2.    Tugas Mahasiswa Magang.....	19
2.3    RJP Perusahaan (5 tahun kedepan).....	22
2.4    STRATEGIC BUSSINESS.....	24
BAB III.....	26
IDENTIFIKASI MASALAH.....	26
3.1    Permasalahan yang terjadi.....	26
3.2    Hasil Pencapaian setelah Tapping School.....	29
BAB IV.....	32
KAJIAN PUSTAKA.....	32
4.1    Kinerja SDM.....	32

4.1.1	Definisi Kinerja SDM .....	32
4.1.2	Definisi Kinerja SDM di Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong .....	32
4.1.3	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja SDM .....	34
4.1.4	Faktor Kinerja SDM didalam Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara 34	
4.2	Motivasi kerja.....	35
4.2.1.	Definisi Motivasi Kerja.....	35
4.2.2.	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	36
4.2.3.	Indikator Yang Mengukur Motivasi Kerja.....	38
4.3	Pelatihan Karyawan.....	40
4.3.1.	Definisi Pelatihan Karyawan .....	40
4.3.2.	Pelatihan Kerja dalam Perusahaan.....	41
4.3.3.	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Karyawan .....	41
4.3.4.	Faktor lain pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong	42
BAB V.....		44
ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....		44
5. 1	ANALISIS DATA PENELITIAN .....	44
5.1. 1	Metode Wawancara.....	44

5.1.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan PTPN IX Kebun Balong	45
5.2	PEMBAHASAN	49
5.2.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong	49
BAB VI		53
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI		53
6.1	Kesimpulan	53
6.2	Rekomendasi	55
6.2.1	Rekomendasi Tempat Magang	55
6.2.2	Rekomendasi Untuk Universitas	55
BAB VII		57
REFLEKSI DIRI		57
7.1.	Hal Positif yang Diterima dalam Perkuliahan yang Relevan dengan Pekerjaan	57
7.2.	Manfaat Pengembangan Softskill dan Kekurangan Softskill yang Dimiliki	57
7.3.	Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif	57
7.4.	Faktor Kunci Kesuksesan Bekerja Berdasarkan Pengalaman Magang	58
7.5.	Rencana Perbaikan Diri, Karir dan Pendidikan Lanjutan	59

DAFTAR PUSTAKA .....	61
LAMPIRAN .....	64



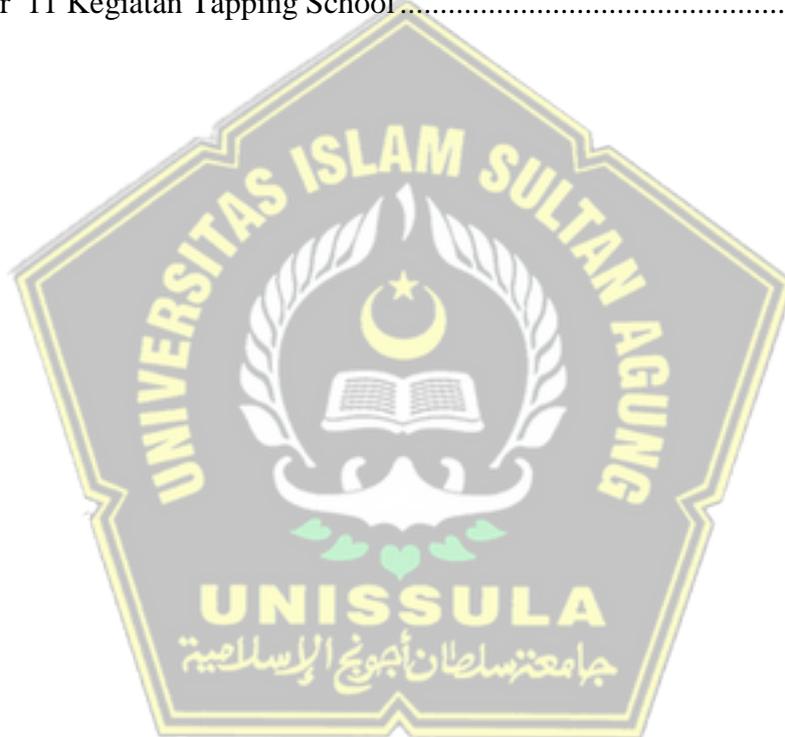
## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Produksi Bulan Mei .....	28
Tabel 2 Produksi Bulan Juni .....	29
Tabel 3 Hasil Pembinaan Bulan Mei .....	30



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Logo Perusahaan .....	9
Gambar 2 Struktur Organisasi.....	12
Gambar 3 Lokasi Perusahaan.....	14
Gambar 4 Gambar kegiatan claim JHT, JKM, JKK .....	20
Gambar 5 Gambar kegiatan menginput data gaji karyawan .....	21
Gambar 6 Hasil produksi sortasi sheet.....	21
Gambar 7 Kegiatan cek lokasi perkebunan.....	21
Gambar 8 Rencana Jangka Panjang .....	22
Gambar 9 Komposisi Sumber Daya Manusia.....	23
Gambar 10 Penanaman komoditas dan biaya tenaga kerja.....	24
Gambar 11 Kegiatan Tapping School .....	31



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SURAT TUGAS.....	64
Lampiran 2 Log Book Kegiatan Magang.....	65
Lampiran 3 Dokumentasi Magang.....	105



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. 1 Latar Belakang**

Organisasi adalah sekelompok orang yang memiliki satu tujuan yang sama, saling menggerakkan dan memiliki sarana untuk mencapai tujuan dengan adanya suatu koordinasi. Peran organisasi itu sendiri merupakan wadah atau tempat yang sistematis, terpimpin, terkendali, terencana, rasional dalam memanfaatkan segala sumber daya yang baik dengan metode, material, lingkungan serta sarana dan prasarana, dan lain sebagainya dengan efisien dan efektif untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Pada organisasi perusahaan terdapat pentingnya suatu sumber daya bagi perusahaan. Pada salah satu SDM yang baik merupakan unsur yang sangat primer dalam suatu perusahaan, oleh karena itu suatu perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang sangat berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Antara karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling berkaitan dan saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, dan memiliki kepuasan yang bagus, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Organisasi dalam perusahaan yang baik juga dapat kita lihat dari kinerja SDM melalui hasil tingkat prestasi yang dicapai.

Kinerja SDM merupakan hasil dari suatu kelompok ataupun seseorang dalam suatu perusahaan didalam organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kemudian kemampuan berkomitmen serta membentuk loyalitas akan membantu

kinerja SDM mengatasi permasalahan yang ada di dalam pekerjaan. Oleh karena itu, untuk menghasilkan dan menciptakan sebuah metode kerja yang lebih efektif dan efisien perlu adanya komitmen yang tinggi, karena keterlibatan karyawan dalam loyalitasnya pada organisasi merupakan faktor terpenting dalam dunia bisnis agar mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi. Kinerja SDM sangat penting bagi perusahaan/instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Kinerja Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu instansi, oleh sebab itu instansi harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya dan tanggung jawab masing-masing. Dan tentu saja perusahaan juga memberikan motivasi dan arahan kepada semua anggota yang terlibat agar kinerja SDM semakin meningkat.

Salah satu faktor pendorong kinerja SDM yang baik adalah pembinaan dan pemberian insentif. Hal ini berkaitan dengan performa pekerjaan yang sudah memahami setiap detail jobdesk masing – masing, perusahaan tentu harus lebih memperhatikan kualitas dari setiap job deskription yang ditetapkan dan diberikan kepada setiap karyawannya, Sama halnya dengan meningkatkan kualitas dan kinerja karyawannya. Semakin berkualitas kinerja maka karyawan juga berhak mendapatkan imbalan atau insentif sesuai dengan prestasi masing - masing. Insentif itu sendiri merupakan suatu penghargaan dalam wujud material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai supaya mereka bekerja dengan motivasi yang besar serta berprestasi dalam menggapai tujuan-tujuan organisasi. Jadi pemberian

insentif ialah fasilitas yang bisa memunculkan semangat kerja dari dalam diri seseorang karyawan yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi dalam kenaikan prestasi kerjanya.

Di dalam pengembangan pelatihan karyawan terhadap kinerja SDM PT. Perkebunan Nusantara IX khususnya Kebun Balong ini memberikan banyak manfaat untuk menjadikan suatu perusahaan mencapai tingkat kemakmuran dan kesejahteraan perekonomian suatu perusahaan terhadap sumber daya alam yang melalui akses modal, informasi, teknologi dan manajemen. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik serta mempertahankan dan menyempurnakan apa yang telah ada yang sesuai dengan yang diharapkan. Pelatihan biasanya dilakukan pada PTPN IX agar dapat memperbaiki dari kekurangan pada bulan sebelumnya. Pelatihan kita lakukan setiap bulannya disaat sosialisasi penyampaian jobdesk dan prestasi kerja, yang mana pada hasil rangking prestasi yang dicapai oleh karyawan itu masing-masing mendapatkan tambahan upah atau insentif.

Tujuan dari diadakannya magang ini ialah melatih mental mahasiswa agar mempunyai pengalaman dari kegiatan tersebut dapat digunakan untuk pengembangan profesi ataupun dalam dunia kerja nantinya. Dalam dunia kerja hendak dibutuhkan keahlian antara pengetahuan teori yang telah di dapatkan pada perkuliahan dan pelatihan praktik di lapangan, serta akan membagikan cerminan tentang dunia kerja yang sesungguhnya. Penerapan magang ialah wujud perkuliahan yang dilaksanakan secara langsung didunia kerja. Kuliah Kerja Magang dilaksanakan di Kantor PT.

Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong yang merupakan suatu instansi yang bergerak dan berkembang dibidang perkebunan. Pada magang ini penulis menduduki bagian SDM yang dapat membantu HCM dalam penyelesaian tugasnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik mengambil judul pra laporan “UPAYA PENERAPAN FULL TAPPING UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SDM DI KANTOR INDUK PTPN IX (PERSERO) KEBUN BALONG”.

## **1. 2 Rumusan Masalah**

Kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan tentu dengan hasil yang baik. Semua perusahaan mengharapkan besar nilainya kualitas kerja pada setiap pekerjanya dalam kegiatan bekerja. Oleh karena itu perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) khususnya Kebun Balong melakukan berbagai upaya untuk memberikan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Induk Kebun Balong. Berdasarkan fenomena gap yang ada maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Upaya Pelakuan Full Tapping untuk Meningkatkan Kinerja SDM di Kantor Induk PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong”.

Dari fenomena gap yang ada maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong.
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong.

### **1.3 Tujuan Kuliah Kerja Magang**

Adapun tujuan umum kegiatan kerja magang adalah:

1. Mengenalkan dan menyiapkan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.
2. Melatih mahasiswa praktik kerja di lapangan dalam aspek manajemen yang tidak terdapat dalam proses perkuliahan.

Tujuan khusus yang ada yaitu:

1. Melakukan berbagai kegiatan praktik kerja serta mempelajari manajemen yang terdapat pada Perusahaan.
2. Menambah Pengalaman dan wawasan mengenai dunia kerja diperusahaan.
3. Meningkatkan softskill mahasiswa (kemampuan dalam berkomunikasi, meningkatkan rasa percaya diri, memperbaiki sikap dan perilaku).
4. Meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam mengaplikasikan ilmu manajemen di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong.
5. Menganalisis kinerja karyawan serta kedisiplinan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong.

### **1.4 Manfaat Kuliah Kerja Magang**

a. Bagi Mahasiswa :

1. Mahasiswa mampu mengenal, mengetahui, dan menganalisis kondisi lingkungan kerja.
2. Mahasiswa memiliki pemahaman tentang aplikasi ilmu manajemen dan dalam dunia kerja.

3. Mahasiswa memiliki keterampilan berkomunikasi dan memiliki rasa percaya diri dalam bersikap dan berperilaku.
  4. Mahasiswa mampu menganalisis kinerja karyawan serta kedisiplinan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong
  5. Mahasiswa memiliki kemampuan bekerja dalam kelompok atau tim.
- b. Bagi Instansi Perusahaan Magang (PT. Perkebunan Nusantara IX) :
1. Mendapatkan sharing ilmu dari mahasiswa magang dan saling bertukar pendapat.
  2. Terciptanya hubungan yang baik dan adanya pertukaran informasi antara PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong dengan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
  3. Agar mampu mengetahui apa yang menjadi kekurangan dan kelebihan yang ada dalam perusahaan dari hasil temuan mahasiswa magang.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun penyusunan laporan ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini mencakup latar belakang yang menjabarkan tentang masalah ditempat magang yang dijadikan topik dalam laporan magang, laporan magang yang berisi tentang tujuan penulisan topik magang, serta sistematika laporan.

#### **BAB II PROFIL PERUSAHAAN**

Bab ini mencakup profil organisasi yang berisikan tentang uraian gambaran umum perusahaan atau instansi yang menjadi tempat kegiatan magang seperti profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, lokasi perusahaan, struktur perusahaan, struktur organisasi, job description, dan aktivitas magang di PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Kebun Balong.

### BAB III IDENTIFIKASI MASALAH

Pada bab ini menjelaskan masalah yang diangkat mencakup topik dalam laporan magang yaitu tentang upaya peningkatan kinerja SDM melalui pembinaan dan pemberian insentif di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong.

### BAB IV KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan dan menguraikan teori yang berkaitan dengan topik yang diangkat dalam laporan masalah magang yaitu upaya peningkatan kerja dan pemberian insentif.

### BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang upaya peningkatan kinerja SDM melalui pembinaan dan pemberian insentif di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong yang menjadi permasalahan topik pembahasan.

### BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bab ini mencakup kesimpulan yang berisi tentang simpulan dari masalah topik pembahasan, serta rekomendasi yang berisi tentang hal – hal yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang dan pegawai yang ada dalam organisasi tempat magang.

## BAB VII REFLEKSI DIRI

Pada bab ini menjabarkan tentang manfaat magang terhadap mahasiswa, mengidentifikasi kunci sukses dalam bekerja berdasarkan pengalaman yang didapatkan ditempat magang, serta menjabarkan mengenai rencana pengembangan diri, karir dan pendidikan selanjutnya.



## BAB II

### PROFIL PERUSAHAAN

#### 2.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Kebun Balong yang berlokasi di JL.Kebon Balong Beji. Tepatnya di Desa Bumiharjo, Kecamatan Keling, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah 59454, Indonesia.



##### 2.1.1 Sejarah Perusahaan (KEBUN BALONG)

Nama Kebun Balong didirikan sejak jaman penjajahan Pemerintahan Belanda dengan riwayat sebagai berikut:

- a) Pada tahun 1908 s/d 1942 Kebun Balong dikelola oleh Gouvernemen Landbouw Bedrijfen (GLB).
- b) Pada tahun 1942 pengelolaannya di bawa pengawasan pemerintahan penjajah Jepang.
- c) Sesudah penjajahan Jepang berakhir pada tahun 1945 Kebun Balong dikelola oleh Pusat Perkembangan Republik Indonesia (PPRI).

- d) Pada tahun 1958 Kebun dinasionalisasi oleh pemerintah Indonesia menjadi Kebun Milik Negara (PPN) Sampai Tahun 1963. Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.19 & 26 tahun 1963 telah didirikan BPU. PPN Karet dan Aneka Tanaman serta berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.25 dan 27 Tahun 1963 telah didirikan PPN Karet dan PPN Aneka Tanaman (Di Jawa Tengah PPN Karet XIII dan XIV serta Aneka Tanaman XI), sedangkan Kebun Balong dikelola oleh PPN Karet XIV.
- e) Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI NO.13 Tahun 1968 BPU PPN dibubarkan, selanjutnya berdasarkan PP RI NO.14 tahun 1968 didirikan Perusahaan Negara Perkebunan Aneka Tanaman Negara, disebut PNP XVIII (PNP XVII terdiri dari dari BPU Karet + Aneka Tanaman, PPN Karet XIII, PPN XIV dan PPN Aneka Tanaman XI).
- f) Berdasarkan undang-undang RI NO.9 Tahun 1969 tentang Bentuk-bentuk Usaha Negara, yang dipergunakan sebagai dasar perubahan Dasar Hukum perusahaan Negara menjadi 3 (tiga) bentuk Badan Usaha masing-masing Perusahaan Jawatan (PERJAN), Perusahaan Umum (PERUM) dan Perusahaan Perseroan (Persero).
- g) Untuk pelaksanaannya dikeluarkan peraturan Pemerintahan RI No.12 tahun 1969 dan berhubunga Perusahaan Negara Perkebunan XVIII (PNP XVIII) dapat memenuhi ketentuan yang tersebut dalam PP No.12 tahun 1969 tersebut, maka berdasarkan peraturan Pemerintah No.23 tahun 1972 PNP XVIII dirubah bentuknya menjadi Perusahaan Perseroan yaitu PT Perkebunan XVIII (Persero).

- h) Penggabungan Kebun Balong dan Beji pada Tahun 1992, Vide SK. Direksi No. XVIII.O/SK/222/1992, tanggal 18 Juni 1992.
- i) Sesuai Peraturan Pemerintah RI No.14 Tahun 1996 tentang peleburan PTP XV-XVI dan PTP XVIII Kebun Balong/Beji menjadi PTP Nusantara IX (Persero) Kebun Balong/Beji.
- j) Penggabungan Kebun balong/Beji dengan HA, Kalitelo–Kebun Jollong pada tanggal 1 Januari 2001, Vide Surat Direksi Nomor : PTPN.IX.O/SK/146/2000, tanggal 24 Oktober 2000 tentang pemisahan dan penggabungan Kebun Divisi Tanaman Tahunan PTP Nusantara IX (Persero), sehingga yang semula PTPN IX (Persero) Kebun Balong/Beji menjadi Kebun Balong/Beji-Kalitelo.

### **2.1.2 VISI dan MISI**

#### **1. VISI:**

Menjadi Perusahaan Agrobisnis yang berdaya saing tinggi dan tumbuh berkembang bersama mitra.

#### **2. MISI:**

- a. Memproduksi dan memasarkan produk karet, teh, kopi, gula dan tetes ke pasar domestik dan internasional secara profesional untuk menghasilkan pertumbuhan laba (profit growth) dan mendukung kelestarian lingkungan.
- b. Mengembangkan cakupan bisnis melalui diversifikasi usaha, yaitu produk hilir, wisata agro, dan usaha lainnya, untuk mendukung kinerja perusahaan.

- c. Mengembangkan sinergi dengan mitra usaha strategis dan masyarakat lingkungan usaha untuk mewujudkan kesejahteraan bersama.

### 2.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah serangkaian aktifitas yang menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan yang menunjukkan hubungan – hubungan seluruh pekerjaan atau jabatan masing – masing agar tugas dalam organisasi menjadi efektif dan efisien.



Gambar 2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi di PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Kebun Balong terdiri dari:

#### 1. Manajer:

Memimpin dan mengelola operasional kebun untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Manajer atau Administratur merupakan kepala perkebunan yang bertanggung jawab secara langsung kepada Direksi PTPN IX. Tugasnya yaitu memimpin seluruh kegiatan di Perkebunan Balong, mengelola perkebunan dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan serta

mengambil tindakan-tindakan seperlunya sesuai dengan wewenang yang dimilikinya.

2. Asisten Kepala

Melakukan bimbingan, pengawasan dan koordinasi kepada para Sinder untuk mengelola budidaya, teknik/ teknologi dan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan- ketentuan yang berlaku.

3. Sinder Kantor:

Memimpin bagian Kantor Induk Kebun mengelola penerimaan dan penggunaan dana/ uang kerja dan melaksanakan kegiatan – kegiatan ketatausahaan. Sinder Kantor bertugas mengatur kegiatan administrasi keuangan dan umum kebun, penyusunan RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) serta pengendaliannya.

4. Sinder Teknik:

Memimpin bagian teknik Kebun untuk kegiatan kerja bidang teknik, pengolahan, mesin, listrik, teknik sipil dan traksi. Sinder Teknik bertugas untuk mengatur pelaksanaan semua pekerjaan yang berkaitan dengan aspek teknis perusahaan. Sinder Teknik bertanggung jawab atas tersedianya sarana dan prasarana yang memadai sehingga aktifitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar

5. Sinder Kebun:

Memimpin bagian Kebun/Afdeling untuk mengelola budidaya guna menghasilkan produksi sesuai dengan pembakuan kualitas dan kuantitas yang

telah ditetapkan. Sinder Kebun bertugas untuk mengatur kualitas dan kuantitas bahan baku yang akan diolah di pabrik dan bertanggung jawab atas tersedianya bahan baku untuk diolah sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan.

#### 2.1.4 Lokasi Perusahaan

Lokasi atau letak perusahaan merupakan tempat dimana perusahaan melakukan kegiatan sehari-hari sehingga dalam memilih lokasi perusahaan harus berhati-hati dan teliti dalam mempertimbangkan dengan matang disertai fakta dan bukti yang kongkrit serta lengkap, baik dalam aspek ekonomi maupun aspek tekniknya. Gedung kantor pusat PTPN IX Jl. Fachrudin No. 5, Apartemen The Boulevard Lt. UG- C2 Jakarta Pusat. Gedung PTPN IX yang digunakan penulis dalam melaksanakan praktik magang berada di Jl. Kebon Balong Beji. Tepatnya di Desa Bumiharjo, Kecamatan Keling, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah 59454, Indonesia.



Gambar 3 Lokasi Perusahaan

### **2.1..5 Kegiatan Umum Perusahaan**

PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) adalah sebuah instansi yang bergerak dibidang perkebunan. PT. Perkebunan Nusantara adalah suatu instansi milik BUMN yang berusaha mempertahankan pelayanan dalam bidang perkebunan. PT. Perkebunan Nusantara didirikan sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 16 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. PTPN XI merupakan gabungan antara PT Perkebunan XX dan PT Perkebunan XXIV-XXV yang masing-masing didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 6 Tahun 1972 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 15 Tahun 1975.

Secara umum sebagian besar unit usaha di lingkungan PTPN XI telah beroperasi sejak masa kolonial berkuasa di Hindia Belanda. Kantor Pusat PTPN XI sendiri merupakan peninggalan HVA yang dibangun pada tahun 1924 dan merupakan lambang konglomerasi industri gula saat itu. Bentuk perusahaan berulang kali mengalami perubahan dan restrukturisasi terakhir terjadi pada tahun 1996 bersamaan dengan penggabungan 14 PTP menjadi 14 PTPN dan menjadi bagian dari PTPN Group dengan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) sebagai Holding.

Adapun salah satu naman kebun PT. Perkebunan Nusantara IX adalah Nama Kebun Balong didirikan sejak jaman penjajahan Pemerintahan Belanda Pada tahun 1908 s/d 1942 Kebun Balong dikelola oleh Gouvernemen Landbouw Bedrijf (GLB). Pada tahun 1942 pengelolaannya di bawa pengawasan pemerintahan penjajah Jepang. Sesudah penjajahan Jepang berakhir pada tahun 1945 Kebun Balong dikelola oleh

Pusat Perkembangan Republik Indonesia (PPRI). Pada tahun 1958 Kebun dinasionalisasi oleh pemerintah Indonesia menjadi Kebun Milik Negara (PPN) Sampai Tahun 1963. Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.19 & 26 tahun 1963 telah didirikan BPU. PPN Karet dan Aneka Tanaman serta berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.25 dan 27 Tahun 1963 telah didirikan PPN Karet dan PPN Aneka Tanaman (Di Jawa Tengah PPN Karet XIII dan XIV serta Aneka Tanaman XI), sedangkan Kebun Balong dikelola oleh PPN Karet XIV. Penggabungan Kebun Balong dan Beji pada Tahun 1992, Vide SK. Direksi No. XVIII.O/SK/222/1992, tanggal 18 Juni 1992. Sesuai Peraturan Pemerintah RI No.14 Tahun 1996 tentang peleburan PTP XV-XVI dan PTP XVIII Kebun Balong/Beji menjadi PTP Nusantara IX (Persero) Kebun Balong/Beji. Penggabungan Kebun balong/Beji dengan HA, Kalitelo–Kebun Jollong pada tanggal 1 Januari 2001, Vide Surat Direksi Nomor: PTPN.IX.O/SK/146/2000, tanggal 24 Oktober 2000 tentang pemisahan dan penggabungan Kebun Divisi Tanaman Tahunan PTP Nusantara IX (Persero), sehingga yang semula PTPN IX (Persero) Kebun Balong/Beji menjadi Kebun Balong/Beji-Kalitelo. Sistem kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) khususnya Kebun Balong ditentukan sesuai struktur organisasi yang ada, masing – masing individu mempunyai tugas dan wewenang yang berbeda agar semua pekerjaan dapat berjalan sesuai harapan yang sudah disepakati pada umumnya. Jam operasional untuk kantor kebun balong berbeda dengan kantor direksi. Karena jam operasional pada PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Kebun Balong dilaksanakan hari Senin – jumat dimulai pukul 07.00 – 14.30 WIB, sedangkan hari sabtu dimulai pukul 07.00 – 12. 00

WIB. Agar dalam satu minggu dapat memenuhi peraturan kerja selama 40jam/minggu.

Adapun beberapa peraturan sebagai berikut:

1. Awal masuk kantor harus melakukan absensi ATTENDANCE MANAGEMENT SYSTEM (AMS)
2. Jam Istirahat jam 12 sampai jam 1 siang.
3. Jam Pulang Sesuai jam kerja yang di tentukan.
4. Menjalankan Tugas sesuai dengan Jobdesk masing – masing.

## **2.2 Aktivitas Magang**

Aktivitas magang dilaksanakan di bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara IX kebun Balong. Aktivitas magang yang dilakukan oleh penulis berdurasi 8jam dalam satu hari dan 6 hari dala 1 minggu. Aktivitas utama yang terdapat di bagian SDM merupakan merekap informasi serta membuat realisasi produksi, membuat dan menceim JHT, JHK dan JKM, informasi keuangan, informasi produk tanaman tahunan dan agrowisata. Namun tidak seluruh aktivitas dicoba oleh penulis dikala menempuh aktivitas magang. Perihal ini disebabkan diperlukannya hardskill ataupun keahlian dalam mengerjakan sesuatu perihal tersebut, yang apabila tidak mempunyai perihal tersebut hingga hendak memperlambat kerja sehingga waktu yang senantiasa dituntut untuk kilat serta efektif tidak tercapai.

Yang dilakukan penulis selama aktivitas magang merupakan sortasi sheet pada sortir produksi, sortir dari getah karet dan tebu yang sudah diolah menjadi sebuah karet serta gula, pembersihan dari kotoran, serta penimbangan pada massa barang yang telah

dipilih. Dalam aktivitas ini dicoba penyortiran produk berbentuk lembaran dari segi dimensi, warna serta tingkatan kematangannya. Dalam proses sortasi ini diperlukan konsentrasi serta ketelitian supaya menemukan hasil sortasi terbaik serta pula produk tidak rusak sebab keteledoran. Hasil sortasi yang telah dikelompokkan berdasarkan tingkat kematangan serta pula dimensi hendak memastikan karet tersebut apakah hendak dikirimkan ke direksi atau tidak. Sebaliknya tebu juga dicoba sortasi supaya menemukan mutu terbaik. Namun biasanya tebu yang masuk ke gudang Kantor Induk telah ialah hasil sortasi pemilahan tadinya. Sehingga kala masuk dalam pabrik prosesnya tinggal dibersihkan dari kotoran dan membuang bagian yang tidak dibutuhkan. Dalam proses penulis beserta partisipan yang lain tidak seing diberi arahan buat melaksanakan bagiannya dan diberi keyakinan untuk melakukan sesuai jobdesk masing – masing.

Kemudian aktivitas magang yang lainnya yang dilakukan oleh penulis serta partisipan magang yang lain adalah membantu dalam merekap data. Data tersebut dapat berupa update karyawan, data pensiunan, data JHT, JKM, JKK, dan data produksi. Dalam pengerjaanya sangat diperlukan konsentrasi serta ketelitian sebab apabila tidak hendak berakibat pada kesalahan perhitungan maupun kesalahan input data. Tidak hanya perekap data, penulis serta partisipan yang lainnya juga berkesempatan melaksanakan input informasi permintaan ke mitra. Ketika input data ata informasi haruslah meningkatkan kuantitasnya ataupun nominal yang diinput merupakan bukan kuantitas bersih. Aksi tersebut merupakan aksi prediksi jikalau terdapat benda yang tidak cocok kriteria ataupun benda masih butuh dicoba

pembersihan dari barang asing, bagian yang tidak diperlukan ataupun bagian kotoran. Kegiatan yang rutin dilakukan oleh bagian SDM adalah mengcover seluruh kegiatan yang ada disemua kebun balong. Dari mulai input data, claim dana pensiun, update data karyawan, pembuatan gaji, serta pembuatan SK karyawan. Dari aktivitas tersebut penulis dapat menyimpulkan kalau bagian SDM mempunyai lebih dari satu mitra. Serta kala satu mitra tidak bisa penuhi totalitas yang diperlukan hendak diambil dari mitra lain yang masih bersangkutan.

### **2.2.1. Pelaksanaan Kerja**

Berdasarkan jadwal pelaksanaan magang yang telah ditetapkan oleh kantor pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang, maka penulis melakukan praktik magang mulai 12 April sampai 15 juli 2021. Setelah ditentukan penulis ditempatkan pada bagian SDM Kebun Balong di PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero). Sistem kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IX ini sesuai job description yang telah ditentukan. Masing – masing individu memiliki tugas dan kewajiban serta tanggung jawab yang berbeda – beda agar terciptanya sistem kerja yang efektif dan efisien. Adapun jadwal kerja karyawan yang terdapat pada PT. Perkebuna Nusantara IX (Persero) Kebun Balong dengan jadwal hari Senin – Jum’at dan jam oprasional 07.00 wib sampai 14.30 wib, sedangkan hari sabtu jam operasional mulai 07.00- 12.00.

### **2.2.2. Tugas Mahasiswa Magang**

Dalam kegiatan MBKM magang ini, penulis menempati bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong. Kegiatan yang dilakukan adalah kegiatan membantu Human Capital Manajemen dalam mengerjakan tugasnya yang berada di

lingkup kantor induk. Adapun job description pada bagian HCM SDM adalah sebagai berikut:

1. Input data dan pelayanan claim JHT, JKM, JKK

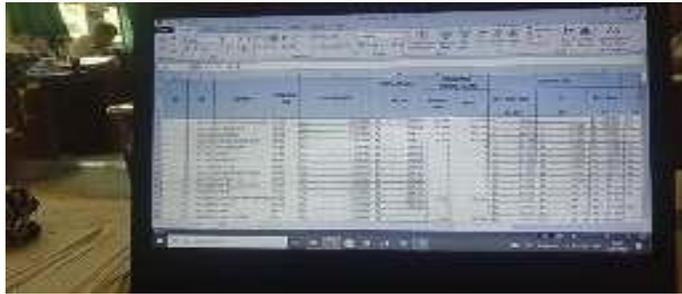
Pada saat input data karyawan pensiunan atau yang lainnya tidak dilakukan setiap hari, akan tetapi dilakukan ketika karyawan telah mengajukan persyaratan untuk mengklaim dana dari BPJS Ketenagakerjaan. Dan biasanya dilakukan oleh karyawan yang telah memenuhi syarat atau sudah berumur 55 tahun maka disarankan untuk berhenti kerja. Karena masa pandemi kita sebagai HCM dan SDM mengklaim itu secara virtual zoom dengan pegawai BPJS Ketenagakerjaan.



Gambar 4 Gambar kegiatan claim JHT, JKM, JKK

2. Input gaji karyawan

Input gaji karyawan biasanya dilakukan minggu pertama pada awal bulan dan minggu ke tiga pada bulan yang sama. Karena gaji di PTPN IX dibayarkan dua kali dalam satu bulan. Tugas input gaji dilakukan oleh HCM pada bagian SDM akan tetapi data tersebut bersifat intern.



Gambar 5 Gambar kegiatan menginput data gaji karyawan

### 3. Melakukan cek lokasi pada produksi sortasi

Kegiatan cek produksi sortasi biasanya dilakukan pada bagian produksi hanya saja SDM mengarahkan dilapangan dan mengecek data produksi agar data yang didapat valid serta tidak terjadi keterlambatan. Kegiatan ini dilakukan setiap bulan agar kita bisa melihat secara langsung pada produksi.



Gambar 6 Hasil produksi sortasi sheet



Gambar 7 Kegiatan cek lokasi perkebunan

### 2.3 RJP Perusahaan (5 tahun kedepan)

Adapula masa saat ini dan yang akan datang pada PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) khususnya Kantor Induk Kebun Balong mempunyai RJP untuk 5 tahun yang akan datang. Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJP) untuk 5 tahun yang akan datang meliputi hasil tumbuhan tahunan dan produksi pada PTPN IX (Persero) Kantor Induk Kebun Balong bisa dilihat pada kolom dibawah ini:

**AREAL KONSESI**

URSAH	STATUS	TAHUN					
		2020	2021	2022	2023	2024	2025
KARET	TM	2798,11	2.783,82	2.690,58	2.420,88	2.284,64	2.219,00
	TBM	529,00	220,64	220,00	420,00	546,75	636,00
	TTB	80,00	-	191,04	276,15	142,28	107,80
		<b>3.407,11</b>	<b>3.004,46</b>	<b>3.101,62</b>	<b>3.087,03</b>	<b>3.073,67</b>	<b>3.062,80</b>
TEBU	PE	-	582,86	261,88	267,00	-	592,80
	Rimba	791,00	689,18	809,08	544,66	1.252,08	680,70
	KBC	-	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
		<b>791,00</b>	<b>1.222,04</b>	<b>1.120,96</b>	<b>1.311,66</b>	<b>1.352,08</b>	<b>1.302,50</b>
KAWU	TOP	302,45	198,00	130,00	72,00	32,00	-
	TTI	-	-	-	-	-	-
BERUMAH	MOWO	0,00	0,00	-	-	-	-
	WAKOP	24.000	22.000	21.000	20.000	19.000	18.000
KSO Sialiti		10,35	20,43	20,43	10,10	10,10	10,10
Areal Libang Vancani		-	-	198,17	198,17	198,17	198,17
Areal Cad. Dapet & Tanani		455,00	180,00	5,78	38,10	38,10	38,10
Areal Cad. Tidik Dapa & Tanani		170,25	170,25	120,01	122,34	122,34	122,34
Jarang, Emolomani & Randa		86,00	86,00	86,00	86,00	86,00	86,00
<b>JUKAH</b>		<b>4.776,76</b>	<b>4.776,76</b>	<b>4.776,76</b>	<b>4.776,76</b>	<b>4.776,76</b>	<b>4.776,76</b>

Gambar 8 Rencana Jangka Panjang

Ket: Data areal konsesi ini adalah rencana penanaman / tahun dari rencana jangka panjang perusahaan dan disesuaikan dari rencana per areal masing – masing. Penentuan areal yang akan ditanami pada wilayah tersebut perlu juga survei terlebih dahulu agar bisa merencanakan pembiayaan dan target tahunan.

**KOMPOSISI SUMBER DAYA MANUSIA**

Uraian	Standart Man to land Ratio	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Status</b>							
III A-IV D		15	12	12	12	12	12
IB-III D		121	121	111	104	96	88
IA		418	418	378	337	296	246
HLT		468	468	455	440	416	389
HLL Skill		408	408	405	401	393	386
Borong Produksi		329	282	237	247	227	191
<b>Jumlah SDM Per Strata</b>		<b>1.759</b>	<b>1.709</b>	<b>1.598</b>	<b>1.541</b>	<b>1.440</b>	<b>1.312</b>
<b>Jabatan</b>							
Karyawan Pimpinan		15	13	13	13	13	13
Wakil Asisten		11	14	14	14	14	14
Mandor/Pengawas		126	115	118	108	101	93
Admin/Persuratan		45	42	34	34	34	34
Kendaraan/Alat Berat		37	36	36	35	35	35
Pengolahan		184	176	161	156	156	156
Teknik/Instalasi		13	13	13	13	12	10
Pemel. Bangunan/Mesin/Bengkel/RS		48	44	40	37	35	34
Satpam/Waker/Keamanan		104	99	89	84	79	72
Controller/QC		16	15	15	15	15	15
Pengawal Produksi/Pely. TPH		50	50	50	50	49	46
Penyadap/Pemetik/Pemanen		641	601	586	524	475	433
Penyadap Borong		329	282	237	247	227	191
Pemel. Kebun		23	20	19	18	15	16
Guru/Agro/Rumah Ibadah		28	27	26	23	22	21
MBT		21	96	104	130	129	104
Sereh Wangi		8	8	8	8	8	8
Tebu		58	56	34	31	20	16
Lain-lain		2	2	1	1	1	1
<b>Jumlah SDM Per Jabatan</b>		<b>1.759</b>	<b>1.709</b>	<b>1.598</b>	<b>1.541</b>	<b>1.440</b>	<b>1.312</b>
<b>Standart Man to land Ratio</b>		<b>2,72</b>	<b>2,80</b>	<b>2,99</b>	<b>3,10</b>	<b>3,32</b>	<b>3,64</b>

Gambar 9 Komposisi Sumber Daya Manusia

Ket: untuk data pada Komposisi Sumber Daya Manusia tidak dapat kita prediksi secara langsung, akan tetapi semua data real dari data yang telah ditentukan, karena pada perusahaan PTPN IX Kebun Balong sudah menjadi patokan perusahaan BUMN yang diwajibkan sesuai tatanan perusahaan bahwa pada ketentuan usia mencapai umur 55 tahun wajib sudah pensiun. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berkurangnya karyawan dapat dilihat dari tanggal lahir dan semua sudah dapat dipastikan sesuai konsekwensi yang berlaku.



Dengan jual putus laba tebu akan meningkat yang semula: Rp.8.065.000,- /hektar jadi

Rp.26.550.000,-/hektar.



## **BAB III**

### **IDENTIFIKASI MASALAH**

#### **3.1 Permasalahan yang terjadi**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa pentingnya kinerja SDM bagi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Jadi kinerja SDM merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Namun, pada kenyataannya dilapangan terkadang masih tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Permasalahan yang timbul mengenai kinerja SDM pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX ( Persero ) Kebun Balong berdasarkan observasi penulis yang dilakukan pada tanggal 12 April 2021 sampai 16 Juli 2021 adalah :

Pertama, masih ditemukan pegawai yang tidak memahami jobdesk yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga masih banyak pelatihan yang harus disampaikan kepada karyawan agar kinerja SDM sesuai dengan target perusahaan. Kurangnya pelatihan ini berakibat pada tidak sedikitnya karyawan yang belum memahami peraturan perusahaan. Seperti halnya izin cuti yang dilakukan secara mendadak, data produksi dari lapangan yang terlambat sehingga kinerja seperti itu berakibat pada insentif yang mana nantinya insentif yang diterima akan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap masing – masing individu. Faktor – faktor atau situasi yang dibuktikan dengan sumber – sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab gaji, pengawasan, kondisi kerja dan status.

Jika kesalahan kinerja karyawan terus terulang berkali – kali maka akan menimbulkan kurangnya pemberian insentif atau bonus untuk karyawan serta berpengaruh pada payroll dan rapel gaji bulanan.

Sehubungan dengan upah atau insentif dijelaskan dalam Al – Qur’an surat Az-Zumar Ayat 35 yang artinya sebagai

لِيُكَفِّرَ أَسْوَأَ الَّذِي أَعْمَلُوا بِأَحْسَنَ أَجْرِهِمْ وَيُجْزِيَهُمْ وَعَمَلُوا أَلْذَكَ كَانُوا يَعْمَلُونَ

Arab-Latin: Liyukaffirallāhu 'an-hum aswa`allaẓī 'amilū wa yajziyahum ajrahum bi- aḥsanillaẓī kānu ya'malun.

Terjemah Arti: Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Selain dalam ayat Al – Quran upah dalam undang –undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), disebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Selain pengaruh pemberian insentif kinerja SDM pada perusahaan juga harus diperhatikan agar data produksi bisa valid dan tidak terlambat sehingga bisa sesuai SOP perusahaan. Seperti kurangnya ketelitian saat bekerja, serta kerja yang tidak sesuai target yang diinginkan oleh perusahaan. Sebagian besar masalah ini timbul karena kurangnya pemberian insentif dari perusahaan. Tidak sedikit pekerja yang menerima pelatihan atau penyempain jobdesk kembali dari Mandor Afdeling dan Mandor Kebun

akibat kinerja SDM yang kurang sesuai. Hal lain yang mempengaruhi kinerja karena kurangnya insentif dari perusahaan juga terdapat pada kegiatan sortasi sheet pada karyawan induk dimana kegiatan itu dilakukan di pabrik sortasi dan kegiatan itu tidak diberi insentif berupa upah dari perusahaan.

Berikut merupakan data yang menunjukkan bahwa adanya permasalahan terkait tidak tercapainya kinerja SDM pada produksi di PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Kebun Balong pada bulan Mei dan Juni 2021 :

NO	AFDELING	B						S					
		SHEET	Br Cr	JUMLAH REAL	TARGET	SELISIH		SHEET	Br Cr	JUMLAH REAL	TARGET	SELISIH	
						Kg	%					K	%
1	BALONG BARU	47.536	6.925	54.461	60.600	-6.139	89,9	151.283	17.029	168.312	222.400	-54.088	75,68
2	DERMOLO	63.855	9.979	73.834	69.500	4.334	106,2	198.126	26.834	224.960	255.300	-30.340	88,12
3	NGANDONG	66.185	9.252	75.437	80.100	-4.663	94,2	212.297	24.551	236.848	293.600	-56.752	80,67
4	NGANNIS	32.948	4.588	37.536	46.400	-8.864	80,9	115.376	10.419	125.795	170.800	-45.005	73,65
5	BEJI TIMUR	27.385	5.147	32.532	40.700	-8.168	79,9	94.714	13.363	108.077	149.200	-41.123	72,44
6	BEJI TENGAH	56.876	8.070	64.946	73.000	-8.054	89,0	199.704	17.403	217.107	267.300	-50.193	81,22
<b>JUMLAH</b>		<b>294.785</b>	<b>43.961</b>	<b>338.746</b>	<b>370.300</b>	<b>-31.554</b>	<b>91,5</b>	<b>971.500</b>	<b>109.599</b>	<b>1.081.099</b>	<b>1.358.600</b>	<b>-277.501</b>	<b>79,57</b>
8	BONOLENGGI	49.947	2.721	52.668	70.600	-17.932	74,6	203.817	15.086	218.903	259.600	-40.697	84,32
9	KALIWULUH	39.987	2.449	42.436	44.800	-2.364	94,7	159.380	10.953	170.333	164.700	5.633	#####
<b>JUMLAH</b>		<b>89.934</b>	<b>5.170</b>	<b>95.104</b>	<b>115.400</b>	<b>-20.296</b>	<b>82,4</b>	<b>363.197</b>	<b>26.039</b>	<b>389.236</b>	<b>424.300</b>	<b>-35.064</b>	<b>91,74</b>
<b>TOTAL JUMLAH</b>		<b>384.719</b>	<b>49.131</b>	<b>433.850</b>	<b>485.700</b>	<b>-51.850</b>	<b>89,3</b>	<b>1.334.697</b>	<b>135.638</b>	<b>1.470.335</b>	<b>1.782.900</b>	<b>-312.565</b>	<b>82,47</b>

KETERANGAN :

	BULAN INI	SHEET	87,02 %	Br Cr	12,98 %	Bulan ini	s/d bln ini
BALONG	S/D BULAN	SHEET	89,86 %	Br Cr	10,14 %	Curah Hujan	47 3.579 mm
KALITELLO	BULAN INI	SHEET	94,56 %	Br Cr	5,44 %	Hari Hujan	5 88 hari
	S/D BULAN	SHEET	90,78 %	Br Cr	6,69 %	G Hujan	5 85 hari
JUMLAH	BULAN INI	SHEET	88,68 %	Br Cr	11,32 %	Batal Sadap	- 2 hari
	S/D BULAN	SHEET	90,78 %	Br Cr	9,22 %		

Balong, 31 Mei 2021

Tabel 1 Produksi Bulan Mei

Keterangan : sample pada bulan mei tidak tercapainya target produksi ini karena pada jumlah produksi hanya terdapat 433.850, sedangkan RKAP kebun 485.700 maka perusahaan terjadi (-) sebesar -51.850.

LAPORAN PRODUKSI AFDELING  
BULAN JUNI 2021  
Tabel 3.2

NO	AFDELING	BULAN INI				SELISIH		S/D BULAN INI				SELISIH	
		Kg	%	Kg	%	Kg	%	Kg	%	Kg	%		
1	BALONG BARU	51.992	2.516	54.508	68.600	-14.092	-79,46	202.275	19.545	222.820	291.000	-68.180	-76,57
2	DERMOLO	63.676	3.825	67.501	78.800	-11.299	-85,56	261.802	30.659	292.461	334.100	-41.639	-87,54
3	NGANDONG	64.409	3.945	68.354	90.900	-22.546	-75,20	276.706	28.496	305.202	384.500	-79.298	-79,58
4	NGANNIS	36.117	2.115	38.232	52.900	-14.669	-72,27	151.493	12.531	164.027	223.700	-59.673	-73,32
5	REJI TIMUR	78.488	1.948	80.436	44.700	-13.764	-68,86	123.202	15.311	138.513	193.400	-54.887	-71,62
6	REJI TENGAH	8.820	2.219	61.039	76.600	-15.561	-79,69	258.524	19.622	278.146	343.900	-65.754	-80,88
	<b>Jumlah</b>	<b>309.502</b>	<b>16.548</b>	<b>326.050</b>	<b>415.407</b>	<b>-127.893</b>	<b>-77,40</b>	<b>1.070.002</b>	<b>120.117</b>	<b>1.190.119</b>	<b>1.770.600</b>	<b>-580.481</b>	<b>-79,44</b>
7	BONOLENGGI	64.333	3.358	67.691	80.300	-32.609	-59,39	248.150	18.441	266.591	339.900	-73.309	-78,43
8	KALIWUJUH	44.291	3.355	47.646	51.000	-3.354	-93,42	203.671	14.308	217.979	215.700	2.279	101,06
	<b>Jumlah</b>	<b>108.624</b>	<b>6.713</b>	<b>115.337</b>	<b>131.300</b>	<b>-15.963</b>	<b>-79,74</b>	<b>451.821</b>	<b>32.750</b>	<b>484.571</b>	<b>555.600</b>	<b>-71.029</b>	<b>-86,62</b>
	<b>TOTAL JUMLAH</b>	<b>399.126</b>	<b>23.261</b>	<b>415.407</b>	<b>543.300</b>	<b>-127.893</b>	<b>-76,90</b>	<b>1.521.823</b>	<b>152.867</b>	<b>1.674.690</b>	<b>2.326.200</b>	<b>-651.510</b>	<b>-81,22</b>

KELEHANSAN:

BALONG	BULAN INI		S/D BULAN INI	
	SHEET	%	SHEET	%
BALONG	94,82 %	Lump	5,18 %	
S/D BULAN INI	91,00 %	Lump	9,00 %	
KALITULO	92,88 %	Lump	7,04 %	
S/D BULAN INI	93,24 %	Lump	6,76 %	
JUMLAH	94,40 %	Lump	5,60 %	
S/D BULAN INI	94,57 %	Lump	8,43 %	

Curah Hujan	Bulan Ini		s/d Bln. ini	
	Hari Hujan	mm	Hari Hujan	mm
Curah Hujan	23	3.808	102	182
G Hujan	13	88	88	hari
Batal Sadap	-	-	2	hari

Balong, 30 Juni 2021  
Mengalaha

SATRIA ASMARA K, SP  
Manajer

Tabel 2 Produksi Bulan Juni

Keterangan : sample pada bulan juni tidak tercapainya target produksi ini karena pada jumlah produksi hanya terdapat 415.407, sedangkan RKAP kebun 543.300 maka perusahaan mengalami (-) sebesar -127.893.

### 3.2 Hasil Pencapaian setelah Tapping School

Masalah yang terkait telah dilakukan tapping school agar bisa mencapai apa yang diinginkan perusahaan dan juga memperbaiki dari sebelumnya. Berikut data setelah dilakukannya pembinaan :

No	Kategori	Kategori	Kategori	Kategori	Kategori				Kategori	Kategori
					Kategori	Kategori	Kategori	Kategori		
1	BALONG BARU	DERMOLO	NGANDONG	NGANNIS	REJI TIMUR	REJI TENGAH	BONOLENGGI	KALIWUJUH	Jumlah	
2	BALONG BARU	DERMOLO	NGANDONG	NGANNIS	REJI TIMUR	REJI TENGAH	BONOLENGGI	KALIWUJUH	Jumlah	
3	BALONG BARU	DERMOLO	NGANDONG	NGANNIS	REJI TIMUR	REJI TENGAH	BONOLENGGI	KALIWUJUH	Jumlah	
4	BALONG BARU	DERMOLO	NGANDONG	NGANNIS	REJI TIMUR	REJI TENGAH	BONOLENGGI	KALIWUJUH	Jumlah	

*Tabel 3 Hasil Pembinaan Bulan Mei*

## FOTO KEGIATAN TAPPING SCHOOL

BULAN MEI 2021

AFDELING NGANDONG

### KETERANGAN :

PESERTA ASISTEN AFDELING

SEMUA MANDUR SADAP

MANDUR KEPALA

KRANI TAP INSPEKSI

ASBUN

WAASBUN

CONTROLLER

MANDUR SADAP TAHUN TANAM 2010

20 PENYADAP TAHUN TANAM 2010

ISI : Dalam kesempatan ini pak Asbun menegaskan masalah kualitas latek yang belum stabil, terkadang masih ditemukan kecurangan kecurangan yang dilakukan oleh penyadap maka dari itu pak Asbun kembali menyadarkan para penyadap untuk menjaga kualitas kembali. Selain itu pak waasbun juga mengingatkan kembali kepada penyadap agar penyadap lebih peduli kepada produksi salah satu contoh latek yang menyimpang agar segera dikembalikan agar dapat masuk ke mangkoknya. Sedangkan controller menegaskan masalah kualitas sadapan agar lebih diperbaiki lagi sehingga penggunaan kulit lebih terjaga kembali.



Gambar 11 Kegiatan Tapping School



## **BAB IV**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Dalam membuat laporan magang ini, penulis menggunakan beberapa teori yang akan dijadikan sebagai dasar untuk menganalisis kegiatan yang telah dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Kebun Balong. Berikut adalah teori-teori yang digunakan oleh penulis dalam laporan ini.

#### **4.1 Kinerja SDM**

Kinerja karyawan ialah hasil ataupun tidaknya tujuan organisasi yang sudah diresmikan. Kinerja ialah suatu keadaan yang wajib dikenal dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengenali tingkatan pencapaian hasil suatu visi sebuah perusahaan.

##### **4.1.1 Definisi Kinerja SDM**

Kinerja ialah istilah yang berasal dari kata Job Performance ataupun Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sebetulnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) merupakan “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Assyifa 2014).

##### **4.1.2 Definisi Kinerja SDM di Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong**

Dalam rangka menggapai hasil kinerja yang optimal, PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) pada Kantor Induk Kebun Balong sudah melakukan bermacam

upaya. Upaya – upaya yang dilakukan berupa memberikan sarana prasarana perkebunan, membagikan motivasi, memberikan penghargaan atas prestasi kerja dan pemutusan hubungan kerja. Tetapi upaya tersebut belum seluruhnya sanggup meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan seseorang supervisor pada PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Kantor Induk Kebun Balong, terpaut kasus kinerja pegawai beliau menerangkan “Penyusutan sasaran target produksi tahunan serta tidak tercapainya target ketetapan kinerja pada dasarnya disebabkan oleh kondisi alam hasil perkebunan. Kondisi alam dalam perusahaan perkebunan tersebut bisa dilihat dari segi perkembangan kebun karet, produksi serta area setempat”. Pada produksi tebu dan karet tiap tahunnya tidak bisa kita panen secara rutin sebab perkembangan tiap lahan kebunnya tidak sama dalam waktu penanaman. Akan tetapi jika dilihat dari hasil produksi tahunan kita bisa memperkirakan dari data laporan produksi afdeling tiap kebun.

Kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara IX ( Persero ) Kantor Induk Kebun Balong cukup sepenuhnya dikatakan sesuai SOP ( Standar Operasional Prosedur ) karena sudah sepenuhnya terselesaikan dengan baik. Cuma saja hasil produksi yang diakibatkan oleh alam perusahaan tidak bisa memprediksi seluruh bergantung oleh cuaca serta mempengaruhi pada hasil. Sebagian pemimpin juga sudah memberikan arahan kepada bawahan untuk bekerja secara optimal. Kondisi ini bisa dilihat dimana pada saat jam kerja berlangsung para karyawan menempatkan

posisi dan mengerjakan tugasnya sesuai jobdesknya masing – masing serta ikatan kerja antara atasan dan bawahan dalam mencari data tentang aktivitas – aktivitas dan keputusan – keputusan meliputi laporan penerapan kinerja, usulan anggaran, saran – saran yang menyangkut pelaksanaan tugas, pendapat –pendapat serta keluhan – keluhan yang menyangkut penerapan tugas.

#### **4.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja SDM**

Menurut Mahmud (2010:20) mengemukakan pendapat bahwa faktor– faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi yang dimiliki setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan arahan dan dukungan.
3. Faktor tim yang meliputi semangat yang diberikan antar karyawan, kepercayaan antar anggota tim, kekompakan serta dapat membagikan pengetahuan antar karyawan.
4. Faktor sistem yang meliputi fasilitas kerja, infrastruktur serta sistem kerja.

#### **4.1.4 Faktor Kinerja SDM didalam Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara**

Faktor lain yang mempengaruhi tidak tercapainya kinerja karyawan adalah faktor dari SDM yang mana para pegawai pada Kantor Induk PTPN IX Kebun Balong ini secara silih terdapat jalinan kerabat. Karena itu ketika SDM silih memerlukan pada perusahaan terpaut pekerjaan para karyawan yang mempunyai kepentingan dalam

keluarga mereka melaksanakan cuti secara bertepatan. Dan ketika mereka cuti secara bersamaan, SDM hendak susah akan melakukan pekerjaan dikala itu pula serta memerlukan waktu lebih lama untuk memperoleh data lebih lanjut. Adapun pendapat lain menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, karakter, motivasi, kepemimpinan, style kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, area kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

## **4.2 Motivasi kerja**

Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

### **4.2.1. Definisi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut Terry Mitchell (dalam Werner dan DeSimone, 2006:48) didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Wood, et.al (2001 :150) motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara effort- performance dan menyenangkan berbagai macam outcome dari level performance yang berbeda-beda. Keith Davis & Newstrom (1995 : 65) karyawan termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Wexley and Yukl (1992 : 75), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. inti dari

definisi motivasi kerja yang telah dikemukakan di atas menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (effort) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability) dan motivasi. Dalam penelitian pada variabel motivasi kerja yang akan dilakukan peneliti mengkaji menggunakan pendekatan teori harapan (Expectancy) yang dikemukakan oleh Vroom (dalam A.S. Munandar,2001), dimana motivasi merupakan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha untuk mencapai hasil atau imbalan tertentu.

#### **4.2.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi adalah faktor yang berkontribusi dalam proses pemilihan karir (Vroom, dalam Brady, 2008). Pada tahap eksploratori dalam perkembangan karir, keputusan akhir dalam pemilihan karir dipengaruhi oleh nilai yang mereka anut (Ginzberg dkk., dalam Brady, 2008). Berikut ini dijelaskan dimensi motivasi kerja menurut Brady (2008):

##### **1. Motif Pemenuhan**

Motif pemenuhan ini mengacu pada kebutuhan untuk bekerja yang menyediakan kesempatan bagi pekerja untuk mencapai potensi maksimal mereka. Ciri-ciri orang dengan motif ini yaitu adanya kompetensi, kreativitas, dan rasa ingin tahu yang tinggi. Motif ini dibagi menjadi 2 sub-dimensi, yaitu orientasi terhadap kesuksesan dan orientasi misi.

## 2. Orientasi terhadap Kesuksesan

Karakteristik individu yang berorientasi terhadap kesuksesan dapat dilihat oleh adanya kebutuhan yang tinggi akan prestasi. Mereka sangat termotivasi untuk mencapai tujuan dalam berkarir dan mengerahkan potensi sepenuhnya selama bekerja. Mereka biasanya digambarkan sebagai orang yang bersemangat atas pekerjaan mereka dan biasanya bersedia untuk bertahan selama periode yang sulit guna mencapai keberhasilan. Mereka juga memiliki keinginan intrinsik untuk mencapai prestasi lewat kemampuan dan usaha mereka sendiri.

## 3. Orientasi Misi

Bekerja untuk tujuan jangka panjang adalah karakteristik dari individu yang sangat menghargai orientasi terhadap misi. Ada perasaan terlibat dalam sesuatu pada skala yang lebih besar, melihat gambaran besarnya, menghasilkan produk akhir, atau berkontribusi pada kesejahteraan orang lain merupakan dimensi dari orientasi misi ini.

## 4. Motif Harga Diri

Motif harga diri mengacu pada penggunaan tanggung jawab dalam bekerja, serta adanya kebutuhan untuk mencapai prestasi pada pekerjaan yang menantang. Motif ini terdiri dari 2 sub-dimensi, yaitu mengelola orang lain dan orientasi tugas.

## 5. Mengelola Orang Lain

Mengelola orang lain terlihat pada perilaku seperti mengarahkan, mengawasi atau melakukan pemantauan atas pekerjaan orang lain. Orang-orang yang memberi penilaian lebih pada konstruk ini adalah mereka yang menghargai kekuasaan dan

pengakuan dari orang lain, namun mereka juga harus memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan pengalaman dalam memimpin orang lain. Mereka berkeinginan untuk mengambil tanggung jawab atas kinerja suatu unit kerja

#### 6. Orientasi Tugas

Kemampuan untuk terlibat dalam perencanaan kerja dan pemanfaatan sumber daya dalam bekerja, identitas tugas, makna tugas dan kebhervariasian tugas adalah beberapa karakteristik orang yang memiliki orientasi terhadap tugas (Humphrey dkk., dalam Brady 2008). Individu dengan skor yang tinggi dalam konstruk ini berorientasi ke arah penyelesaian tugas, dimana mereka melakukan perencanaan dan berfokus pada pekerjaan mereka. Mereka akan ragu untuk melakukan fungsi di luar yang berkaitan dengan pekerjaan utama mereka.

#### 4.2.3. Indikator Yang Mengukur Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja atau berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

##### 1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun,

cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

## 2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi atau terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

## 3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

## 4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

## 5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil atau prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan atau menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

## 6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

#### 7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

#### 8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

### 4.3 Pelatihan Karyawan

Pelatihan merupakan perihal berarti buat tingkatkan kinerja. Melalui pelatihan hendak terjalin komunikasi 2 arah antara manajer dengan karyawan sehingga manajer bisa mengenali apa yang wajib ditingkatkan serta bagaimana metode tingkatannya. serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan area kerja.

#### 4.3.1. Definisi Pelatihan Karyawan

Menurut (Kambey, 2013) bahwa pelatihan berdialog tentang keyakinan seorang serta sikap yang membatasi kinerja. Lewat pelatihan inilah manajer mampu

memandang tingkatan kepercayaan seorang dalam bekerja serta sikap apa saja yang bisa menghambat kinerja sehingga bisa membagikan jalur keluar. Menurut (Bahri and Chairatun Nisa 2017) didefinisikan sebagai proses psikologi yang menimbulkan turunnya aksi, yang mempunyai arah serta terus menerus untuk menggapai tujuan. Motivasi kerja ditetapkan oleh kepercayaan seseorang tentang hubungan antara effort-performance yang berbeda – beda. Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja atau berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi menggapai tujuan perusahaan.

#### **4.3.2. Pelatihan Kerja dalam Perusahaan**

Pelatihan didalam perusahaan sangatlah penting yang mana pelatihan ini merupakan arah dari sebuah perjalanan untuk pekerjaan yang terkait untuk masa mendatang. pelatihan pada PTPN IX ( Persero ) Kebun Balong juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab semakin sering adanya pelatihan terus menjadi besar motivasi terus menjadi besar pula kinerja yang dihasilkan serta bisa membagikan selisih kenaikan pada penghasilnya. Namun bila dari perusahaan sedikit hendak memotivasi kepada karyawan maka tidak dapat tercapai juga target ataupun sasaran pada perusahaan tersebut. Motivasi juga membangkitkan, menyemangati, memusatkan, serta menopang perilaku dan kinerja karyawan.

#### **4.3.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Karyawan**

Terdapat ikatan positif antara pelatihan ( coaching) terhadap motivasi kerja individual karyawan. Pelaksanaan pelatihan dan Motivasi adalah faktor yang berkontribusi dalam proses pemilihan karir (Vroom, dalam Brady, 2008). Pada tahap

eksploratori dalam perkembangan karir, keputusan akhir dalam pemilihan karir dipengaruhi oleh nilai yang mereka anut diantaranya:

- **Orientasi Misi**

Bekerja untuk tujuan jangka panjang adalah karakteristik dari individu yang sangat menghargai orientasi terhadap misi. Ada perasaan terlibat dalam sesuatu pada skala yang lebih besar, melihat gambaran besarnya, menghasilkan produk hasil, atau berkontribusi pada kesejahteraan orang lain merupakan dimensi dari orientasi misi.

- **Mengelola Orang Lain**

Mengelola orang lain nampak pada sikap semacam memusatkan, mengawasi ataupun melaksanakan pemantauan atas pekerjaan orang lain. Orang-orang yang berikan evaluasi lebih pada konstruk ini merupakan mereka yang menghargai kekuasaan serta pengakuan dari orang lain, tetapi mereka pula wajib mempunyai latar balik pembelajaran yang mencukupi serta pengalaman dalam mengetuai orang lain. Mereka berkeinginan buat mengambil tanggung jawab atas kinerja sesuatu unit kerja.

#### **4.3.4. Faktor lain pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong**

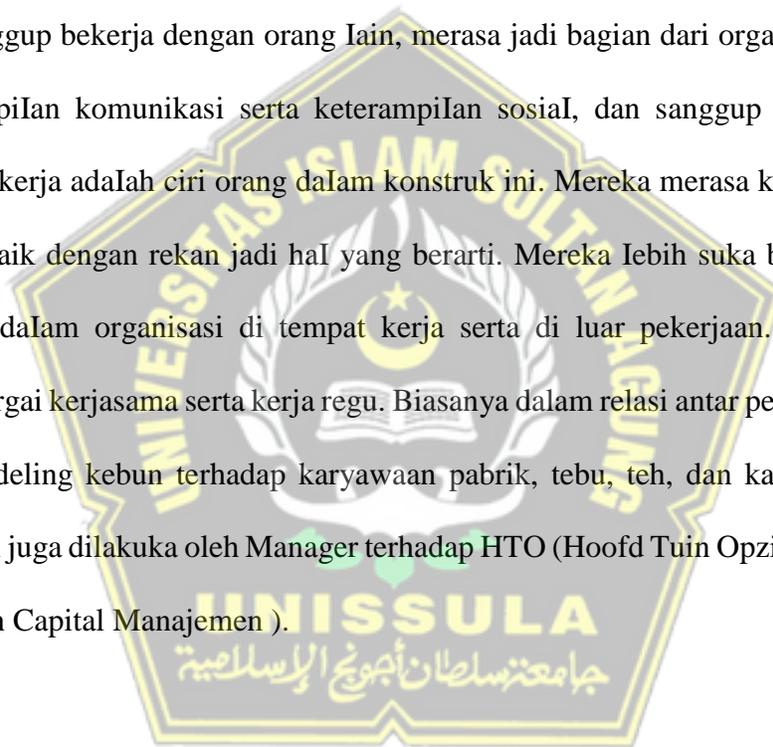
- **Relasi dengan Atasan**

Orang yang sangat menghargai kedekatan dengan atasan menemukan kepuasan

dengan melakukan arahan serta kemauan orang-orang yang bertanggungjawab atas pekerjaan mereka. Mereka bahagia apabila dapat bekerja sama dengan supervisor mereka. Relasi ini biasanya dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IX khususnya Kebun Balong antara Mandor I dengan Sinder Kebun.

- Relasi Antar – Pekerja

Sanggup bekerja dengan orang lain, merasa jadi bagian dari organisasi, memiliki keterampilan komunikasi serta keterampilan sosial, dan sanggup berbaur dengan rekan sekerja adalah ciri orang dalam konstruk ini. Mereka merasa kalau melindungi ikatan baik dengan rekan jadi hal yang berarti. Mereka lebih suka buat secara aktif terlibat dalam organisasi di tempat kerja serta di luar pekerjaan. Mereka sangat menghargai kerjasama serta kerja regu. Biasanya dalam relasi antar pekerja ini melalui antar afdeling kebun terhadap karyawan pabrik, tebu, teh, dan karet. Akan tetapi relasi ini juga dilakuka oleh Manager terhadap HTO (Hoofd Tuin Opziener) dan HCM (Human Capital Manajemen).



## **BAB V**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi uraian kembali kasus atau masalah penting yang menjadi topik pembahasan terkait latar belakang, substansi, dan dampak yang ditimbulkan. Masalah penting yang menjadi topik pembahasan yaitu kegiatan bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui pembinaan dan pemberian insentif. Dari permasalahan tersebut dilakukan analisis menggunakan teori atau metode yang relevan. Hasil analisis kemudian dibahas dengan pendekatan teori dan metode yang relevan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi dan metode wawancara sebagai metode pokok, serta metode dokumentasi sebagai metode pendukung.

#### **5.1 ANALISIS DATA PENELITIAN**

##### **5.1.1 Metode Wawancara**

Hasil wawancara yang dilakukan dengan seseorang supervisor pada PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Kantor Induk Kebun Balong, terpaut kasus kinerja SDM beliau menerangkan “Penyusutan sasaran target produksi tahunan serta tidak tercapainya target ketetapan kinerja pada dasarnya disebabkan oleh kondisi alam hasil perkebunan. Kondisi alam dalam perusahaan perkebunan tersebut bisa dilihat dari segi perkembangan kebun karet, produksi, serta area setempat”. Akan tetapi jika dilihat dari hasil produksi tahunan kita bisa memperkirakan dari data laporan produksi afdeling tiap kebun. Kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara IX ( Persero ) Kantor Induk Kebun Balong cukup sepenuhnya dikatakan sesuai SOP (

Standar Operasional Prosedur ) karena sudah sepenuhnya terselesaikan dengan baik. Cuma saja hasil produksi yang diakibatkan oleh alam perusahaan tidak bisa memprediksi seluruh bergantung oleh cuaca serta mempengaruhi pada hasil.

Sebagian pemimpin juga sudah memberikan arahan kepada bawahan untuk bekerja secara optimal. Kondisi ini bisa dilihat dimana pada saat jam kerja berlangsung para karyawan menempatkan posisi dan mengerjakan tugasnya sesuai jobdesknya masing – masing serta ikatan kerja antara atasan dan bawahan dalam mencari data tentang aktivitas – aktivitas dan keputusan – keputusan meliputi laporan penerapan kinerja, usulan anggaran, saran – saran yang menyangkut pelaksanaan tugas, pendapat-pendapat serta keluhan – keluhan yang menyangkut penerapan tugas.

Berdasarkan pedoman wawancara, hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan 6 narasumber adalah sebagai berikut:

### **5.1. 2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan PTPN IX Kebun**

#### **Balong**

Berdasarkan hasil wawancara mengenai adanya pelatihan atau tapping school dengan informan dan melakukan observasi langsung dalam praktek magang, hasil yang ditemukan dari wawancara kepada seluruh karyawan kantor induk pada HCM perusahaan mengarah pada perubahan sikap atau kinerja menjadi lebih baik. Adanya beberapa cara perusahaan untuk memberi pelatihan kepada karyawan produksi, biasanya dilakukan secara lisan dan langsung di hadapan karyawan setiap afdeling. Mengenai seberapa penting adanya pelatihan sebagai peringatan yang diberi

perusahaan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan saat melakukan pekerjaan pada tanaman tahunan, dengan mencari informasi yang dibutuhkan seperti yang diungkapkan oleh narasumber 1 bahwa:

“Adanya pelatihan sebagai peringatan kerja sangat berpengaruh bagi mandor produksi khususnya, karena kami bagian SDM yang bertugas memberikan arahan, dapat memantau kinerja kami apakah sudah sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan atau belum, untuk sampai saat ini belum pernah mendapat peringatan awal seperti tidak tercapainya target hasil produksi bulanan, tidak pernah mendapat coaching dari atasan, serta tidak pernah mendapatkan peringatan terkait pakaian yang sesuai dengan standar perusahaan. (wawancara penelitian, 7 September 2021)”

Dari data yang didapat saat wawancara dengan narasumber 1 dapat disimpulkan bahwa beliau bekerja dengan baik tanpa mendapat peringatan dari atasan untuk menjaga kualitas kerjanya. Adapun jawaban lain pada narasumber ke 2 ini mengatakan bahwa:

“Tapping School memang sangat diperlukan, artinya berperan sangat penting karena terkadang kita bekerja juga butuh atasan yang mengingatkan hal apapun jika salah dalam bekerja. Selama bekerja disini saya pernah mendapat peringatan dari atasan karna dapat memenuhi target produksi bulanan, tetapi tidak pernah mendapat peringatan mengenai waktu disiplin jam kerja. (wawancara penelitian 10 September 2021)”

Dari data yang didapat saat wawancara dengan narasumber ke 2 dapat disimpulkan bahwa beliau pernah sesekali mendapat coaching atau peringatan secara lisan terkait

dengan terget pekerjaannya, tetapi dengan adanya peringatan ini beliau berpendapat bahwa adanya pelatihan atau tapping school berperan penting bagi pekerja. Adapun jawaban lain pada narasumber ke 3 ini mengatakan bahwa:

“Tapping School ini sangat berpengaruh karna dapat mengetahui dimana letak salah dan dapat segera diperbaiki demi meningkatkan kualitas kerja. Selama bekerja disini memang tidak pernah mendapat teguran serta peringatan terkait hasil panen perkebunan, akan tetapi pernah melakukan kesalahan yang mengakibatkan terkena coaching seperti target yang tidak tercapai akibat dari cuaca dan keterlambatan data untuk perbandingan setiap bulannya. (wawancara penelitian 15 September 2021)”

Dari data yang didapat saat wawancara dengan narasumber ke 3 dapat disimpulkan bahwa beliau bekerja dengan baik walaupun sesekali mendapat peringatan berupa peringatan dari atasan karena tidak tercapainya pada targetnya. Adapun jawaban lain pada narasumber ke 4 ini mengatakan bahwa:

“Sangat berpengaruh terhadap kinerja, sebagai sumber semangat agar bekerja dengan baik dan berhati-hati, apalagi dalam pekerjaan yang sudah ada target perusahaan di dalamnya pasti sangat berpengaruh. Untuk kesalahan seperti berpakaian tidak sesuai dengan SOP atau terlambat kerja tidak pernah, tetapi untuk target yang tidak sesuai pernah sesekali. (wawancara penelitian 4 Oktober 2021)”.

Dari data yang didapat saat wawancara dengan narasumber ke 4 dapat disimpulkan bahwa beliau beranggapan bahwa pelatihan atau tapping school ini berpengaruh pada kualitas kinerja dimana pekerjaan itu sudah ada target kontrak di dalamnya. Adapun jawaban lain pada narasumber ke 5 ini mengatakan bahwa:

“Adanya peringatan sangat berpengaruh pada kualitas kinerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong, khususnya pencapaian hasil produksi tanaman tahunan ini, karena basic pekerjaannya memproduksi barang mentah menjadi barang setengah jadi, jadi harus bisa meminimalkan terjadinya kesalahan saat bekerja. (wawancara penelitian 8 Oktober 2021)”

Dari data yang didapat saat wawancara dengan narasumber ke 5 dapat disimpulkan bahwa beliau beranggapan bahwa pelatihan atau tapping school ini berpengaruh pada kualitas kinerja dimana pekerjaan itu sudah ada target perusahaan di dalamnya. Adapun jawaban lain pada narasumber ke 6 ini mengatakan bahwa :

“Adanya efek pelatihan yang diberikan oleh perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IX terhadap kinerja karyawan, khususnya karyawan kantor yang semakin besar perkembangannya terhadap kinerja pegawai. Pelatihan juga sangat mempengaruhi terhadap semangat kerja individu yang bisa menghasilkan target secara optimal. ( wawancara peneliti 10 Oktober 2021 ) ”

Dari data yang didapat saat wawancara dengan narasumber ke 6 dapat disimpulkan bahwa beliau beranggapan pelatihan itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan kantor dan sekitarnya, karena efek pelatihan sangat menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri untuk evaluasi diri. Dengan semua jawaban yang dapat kita ambil setiap afdelingnya mempunyai maksud tujuan yang sama, beranggapan bahwa pelatihan sangat baik sebagai bahan evaluasi diri sendiri, nantinya juga akan berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri.

## **5.2 PEMBAHASAN**

Penulis menganalisa data yang diperoleh dari hasil penelitian berdasarkan kegiatan wawancara yang dilakukan di perusahaan PTPN IX KEBUN BALONG pada tanggal 12 September yang berfokus pada seluruh Karyawan Kebun Kantor Induk PTPN IX Balong Jepara baik karyawan kantor maupun lapangan. Karena untuk mendapatkan data yang valid penulis perlu terjun langsung ke lapangan agar mengetahui data secara real. Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah pada laporan sebagaimana tertulis pada BAB I.

### **5.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong**

Pelatihan merupakan perihal berarti buat tingkatkan kinerja. Melalui pelatihan hendak terjalin komunikasi 2 arah antara manajer dengan karyawan sehingga manajer bisa mengenali apa yang wajib ditingkatkan serta bagaimana metode tingkatannya. serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan area kerja. Lewat pelatihan inilah manajer mampu memandang tingkatan kepercayaan seorang dalam bekerja serta sikap apa saja yang bisa menghambat kinerja sehingga bisa membagikan jalur keluar. Menurut (Bahri and Chairatun Nisa 2017) didefinisikan sebagai proses psikologi yang menimbulkan turunnya aksi, yang mempunyai arah serta terus menerus untuk menggapai tujuan. Motivasi kerja ditetapkan oleh kepercayaan seseorang tentang hubungan antara effort- performance yang berbeda – beda.

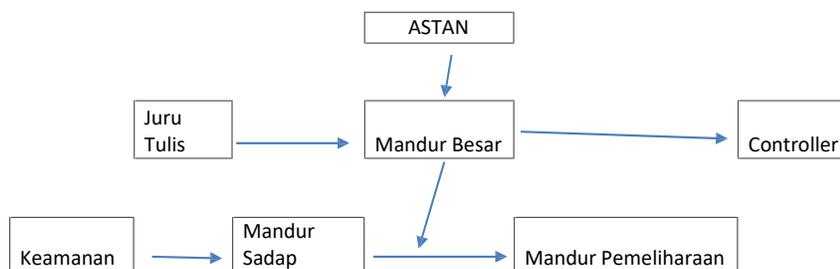
Pelatihan didalam perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IX dinamakan Tapping School. Dimana Tapping School ini sangatlah penting, yang mana pelatihan

atau tapping school ini merupakan arah dari sebuah perjalanan untuk pekerjaan yang terkait untuk masa mendatang. Tapping School pada PTPN IX ( Persero ) Kebun Balong juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab semakin sering adanya pelatihan terus menjadi besar motivasi terus menjadi besar pula kinerja yang dihasilkan serta bisa membagikan selisih kenaikan pada penghasilnya. Namun bila dari perusahaan sedikit hendak memotivasi kepada karyawan maka tidak dapat tercapai juga target ataupun sasaran pada perusahaan tersebut. Tapping School pada perusahaan yaitu sebuah motivasi untuk para mandor afdeling agar bisa memberikan contoh kinerja dan hasil panen kebun semakin meningkat. Motivasi juga membangkitkan, menyemangati, memusatkan, serta menopang perilaku dan kinerja karyawan.

Tapping School dalam peningkatan hasil getah karet dilaksanakan pada 15 Oktober 2021 di bagian kebun afdeling beji tengah. Bapak Asisten kebun memberi pengarahan kepada penyadap tahun

tanam 2009 tentang kualitas sadapan yang harus dijaga, karena penyadap tahun tanam 2009 saat ini di prioritaskan dengan adanya inovasi panel visor, Maka dari itu bapak asisten menghimbau dengan sangat, agar penyadap 2009 bisa menjaga kualitas sadapannya seperti menjaga luka kayu, menjaga keborosan kulit dan juga menjaga keaktifan dalam bekerja di harapkan bulan ini tidak ada hko lowong di tahun tanam 2009 tersebut meskipun dalam keadaan hujan sekalipun tetap menyadap. Hal ini di prioritaskan karena tahun tanam tersebut di pasang panel visor yang biayanya cukup banyak sehingga di harapkan fungsi dan perannya juga bisa maksimal.

Pada kegiatan ini kinerja SDM pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong ini mengalami kendala dalam kegiatan produksi, dimana kegiatan kinerja ini tidak mencapai target sedangkan permintaan dari perusahaan terus meningkat. Hal tersebut dapat menyebabkan penyusutan hasil produksi setiap bulannya. Penyusutan sasaran target produksi serta tidak tercapainya target ketetapan kinerja pada dasarnya disebabkan oleh kondisi alam hasil perkebunan. Kondisi alam dalam perusahaan perkebunan tersebut bisa dilihat dari segi perkembangan kebun karet, produksi serta area setempat. Pada produksi tebu dan karet tiap tahunnya tidak bisa kita panen secara rutin sebab perkembangan tiap lahan kebunnya tidak sama dalam waktu penanaman. Akan tetapi jika dilihat dari hasil produksi tahunan kita bisa memperkirakan dari data laporan produksi afdeling tiap kebun. Idealnya atau solusi pada kegiatan ini karyawan kantor dan mandor lapangan saling mempunyai hubungan positif atau berbanding lurus agar sering dilakukan pembinaan sehingga kegiatan produksi dapat berjalan dengan lancar. Dengan demikian Kinerja (prestasi kerja) merupakan “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Assyifa 2014).



## **ASTAN**

Asisten kebun pemegang kendali afdeling atau sub. Bagian

## **Mandur Besar**

Wakil dari Asisten Tanaman (ASTAN)

## **Controller**

Pengontrol dari kantor induk yang di tugaskan ke Afdeling tersebut untuk mengawal progam-progam yang di berikan dari pihak management berjalan dengan baik.

## **Juru Tulis**

Petugas yang bertugas untuk menghandel pembukuan/ administrasi dalam afdeling tersebut

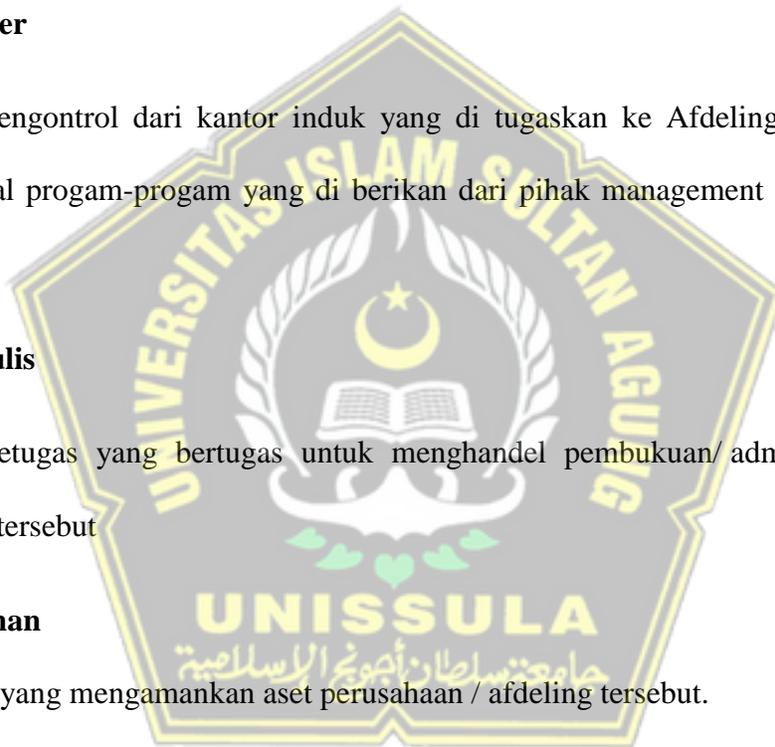
## **Keamanan**

Petugas yang mengamankan aset perusahaan / afdeling tersebut.

## **Mandur Sadap**

Petugas yang mengontrol semua jenis pekerjaan yang bersangkutan dengan sadapan (penyadap )

## **Mandur Pemeliharaan**



Petugas yang mengontrol semua jenis pekerjaan yang bersangkutan dengan pemeliharaan ( Tenaga vicost )

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Dalam bab ini, penulis mencoba menarik kesimpulan dari uraian pembahasan dan hasil penelitian yang diperoleh penulis selama melaksanakan praktik magang program MBKM. Penulis juga mencoba memberikan rekomendasi sebagai sumbangasih pemikiran penulis yang sekiranya bisa bermanfaat dan menjadi masukan bagi pihak – pihak yang terkait pada lokasi pelaksanaan program magang di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong Jepara.

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh, analisis data, dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa upaya pelakuan full tapping untuk meningkatkan kinerja SDM di kantor induk PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong dapat dilakukan dengan pelatihan terhadap kinerja SDM sebagai tanda terimakasih telah memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Tidak hanya sekedar itu saja tetapi agar kinerja kedepannya selalu memberikan hasil yang terbaik supaya kita bisa memajukan perusahaan dari sebelumnya. Selain pelatihan kinerja SDM PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong dapat ditingkatkan dengan pelatihan tapping school secara rutin agar dapat da mampu bekerja sesuai dengan SOP perusahaan. Pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong bentuk

tindakan pelatihan terhadap karyawan yang mempengaruhi kinerja SDM diantaranya yaitu terlambatnya dalam melakukan pekerjaan, tidak menyesuaikan jam kerja, kurang maksimal dalam merekap data dari lapangan, terkadang berja tidak sesuai dengan SOP perusahaan, serta tidak memenuhi target perusahaan. Kinerja SDM yang baik mengacu pada rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan pada masing – masing bidang. Penerapan kinerja SDM yang baik bertujuan untuk mendorong karyawan agar mau dan mengikuti aturan yang berlaku diperusahan.

Dalam konteks ini adanya pelatihan kinerja yang diberikan oleh perusahaan memiliki arti yang sangat penting serta pengaruh yang sangat besar terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan, tidak hanya dalam kinerja yang dihasilkan tetapi juga penunjang prestasi perusahaan jika meningkatnya keuntungan semakin besar untuk didapatkan dan menjadikan perusahaan semakin berkembang. Adanya insentif ini diharapkan memberikan rasa semangat kepada para karyawan agar bekerja lebih teliti dan sesuai dengan SOP perusahaan agar terhindar coaching dari atasan. Adanya motivasi dan tapping school setiap hari atau pelatihan ini berharap menjadi jembatan untuk karyawan agar bisa bekerja lebih baik dan lebih mengerti terkait dengan hasil produksi yang akan dijual serta kinerja yang dihasilkan lebih baik dari sebelumnya. Lewat pelatihan dan tapping school inilah manajer mampu memandang tingkatan kepercayaan seseorang dalam bekerja serta sikap apa saja yang bisa menghambat kinerja sehingga bisa membagikan jalur keluar.

## **6.2 Rekomendasi**

### **6.2.1 Rekomendasi Tempat Magang**

Berdasarkan hasil kegiatan magang dan wawancara terhadap kinerja sdm kantor induk PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong , dapat dikemukakan beberapa hal yang mungkin dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong.

1. Diharapkan adanya peraturan yang lebih ketat dari peringatan yang diberikan lisan oleh atasan karena karyawan yang melanggar peraturan tidak sesuai dengan standar perusahaan, bisa disamakan dengan karyawan afdeling dengan diadakannya tapping school.
2. Perlunya penambahan waktu dalam melakukan pembinaan, karena sebagian karyawan kantor masih belum terlalu memahami tugas yang diberikan perusahaan dalam kegiatan tapping school atau pembinan. Dengan begitu, perusahaan bisa menambahkan waktu untuk karyawan yang belum memahami dapat menyesuaikan tugasnya yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat memahami secara maksimal.

### **6.2.2 Rekomendasi Untuk Universitas**

1. Diharapkan pemantauan terhadap peserta magang MBKM lebih ditingkatkan lagi untuk meyakinkan pihak perusahaan terhadap program MBKM ini.

2. Sebaiknya mahasiswa magang MBKM sebelum terjun ke sebuah perusahaan diberikan pengenalan terlebih dahulu tentang pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan begitu, peserta magang akan lebih siap secara fisik dan mental.
3. Adanya perluasan jaringan kerjasama dalam hal kegiatan Kerja Praktik atau Praktik Magang seperti ini dengan beberapa instansi baik pemerintah maupun swasta terkait bidang studi manajemen pemasaran, SDM, atau keuangan, sehingga mahasiswa mendapatkan kemudahan dalam mencari tempat PKL.
4. Adanya kesempatan Dosen Pembimbing Lapangan untuk berkunjung ke perusahaan tempat mahasiswa magang, agar dapat memantau bagaimana mahasiswa dalam melakukan kerja praktik serta mengetahui kualitas mahasiswa dalam berkegiatan di perusahaan yang membawa nama baik universitas.



## **BAB VII**

### **REFLEKSI DIRI**

Banyak sekali pengetahuan dan manfaat yang didapat penulis selama melaksanakan kegiatan kuliah kerja magang, diantaranya :

#### **7.1. Hal Positif yang Diterima dalam Perkuliahan yang Relevan dengan Pekerjaan**

Selama perkuliahan penulis mendapatkan banyak teori, khususnya yaitu dalam teori manajemen yang relevan dengan kegiatan magang yang selama ini ditempuh oleh penulis. Dalam hal ini, penulis mendapatkan kesempatan untuk mempraktekkan teori yang telah didapat dengan relevansi divisi magang yang ditempuh.

#### **7.2. Manfaat Pengembangan Softskill dan Kekurangan Softskill yang Dimiliki**

1. Pemahaman dan ilmu dalam dunia perkebunan secara langsung yang tidak penulis dapatkan selama di bangku kuliah dapat penulis praktekkan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong
2. Meningkatkan pengetahuan penulis dalam bidang perkebunan
3. Meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi
4. Meningkatkan kemampuan dalam bekerjasama dengan orang lain
5. Meningkatkan kepercayaan diri
6. Banyak hal yang peserta magang ketahui mengenai dunia pekerjaan

#### **7.3. Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif**

1. Meningkatkan pemahaman mengenai dunia perkebunan dan praktek secara nyata dalam bidang SDM

2. Meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama dengan orang lain
3. Mengaplikasikan pengalaman baru dengan pengetahuan dasar selama perkuliahan

#### **7.4.Faktor Kunci Kesuksesan Bekerja Berdasarkan Pengalaman Magang**

1. Kreatif dan Inovatif

Kreatif adalah kemampuan untuk menciptakan hal yang berbeda dari yang sudah ada sebelumnya. Inovatif adalah cara berfikir untuk memperoleh sesuatu yang baru untuk mencari atau mendapatkan solusi terhadap kondisi atau permasalahan yang ada yang menunjukkan adanya suatu kreatifitas atau ide. Selama melakukan kegiatan magang, kreatifitas dan inovasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja seseorang.

2. Motivasi

Suatu dorongan yang positif untuk memberikan kekuatan terhadap seseorang sebagai faktor penggerak untuk dapat memicu semangat pada hal yang lebih baik untuk diri sendiri. Motivasi merupakan salah satu pedoman yang penulis gunakan selama melakukan kegiatan magang di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong, sehingga membuat penulis bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pada saat magang.

3. Tanggung jawab

Kesadaran diri terhadap semua perbuatan dan perilaku yang dilakukan, baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Penulis harus bertanggungjawab terhadap sesuatu yang telah dikerjakan selama melakukan kegiatan magang.

#### 4. Komunikatif

Kemampuan seseorang dalam berbahasa sehingga pesan yang disampaikan dapat dengan mudah diterima, dimengerti, dan dipahami dalam suatu komunitas. Penulis harus memiliki kemampuan yang baik dalam menyampaikan setiap hasil pekerjaan kepada pimpinan. Begitu juga saat penulis harus meminta izin untuk keluar dikarenakan adanya tugas yang harus diselesaikan di luar kantor.

#### 5. Kemampuan bekerjasama (Team Work)

Adanya kesamaan sikap dan pengertian serta saling melengkapi dan mendukung untuk menciptakan kerja sama yang solid (berbobot, kuat dan kukuh) pada saat melaksanakan suatu pekerjaan, terutama dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul sehingga dapat memicu tujuan yang diharapkan. Hal ini dialami penulis ketika harus bekerjasama dengan bagian produksi di kantor, agar tugas merealisasi hasil produksi dapat berjalan dengan selaras sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

### **7.5. Rencana Perbaikan Diri, Karir dan Pendidikan Lanjutan**

Setelah menyelesaikan kegiatan magang selama kurang lebih 3 (tiga) bulan di di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong, penulis semakin tertarik dalam bidang

perkebunan. Mempelajari dan mempraktekkan ilmu perkebunan yang selama ini dipelajari, membuat penulis ingin bekerja dalam dunia perkebunan. Rencana penulis setelah menyelesaikan tugas akhir magang ini, yaitu akan melanjutkan bekerja dalam dunia perkebunan.

Demikian refleksi ini saya sampaikan, semoga bermanfaat bagi PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong dan diharapkan dapat berguna bagi pembaca maupun penulis.



## DAFTAR PUSTAKA

1. Sumber dari/ Rujukan Elektronik

PT. Perkebunan Nusantara IX, perusahaan melalui :

- <https://ptpnix.co.id/>
- <https://ptpnix.co.id/produk-ptpn-ix/>
- <https://wikimapia.org/6454756/id/PT-Perkebunan-Nusantara-IX-Persero>

2. Sumber dari Basis Data dan Tanpa Penulis

Dalam Perjanjian Kerja Bersama ( FSP BUN ) IX Tanaman Tahunan 2020 – 2021. Semarang

3. Sumber dari Artikel Jurnal

Assyifa, Nur. 2014. “Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kementerian Energi Sumber Daya Mineral (Studi Kasus Direktorat Jendral Minyak Dan Gas Bumi).” Jurnal SDM 1–13.

Lestari, Lita. 2016. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta 2016.” Skripsi.

Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa. 2017. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 18(1):9–15. doi: 10.30596/jimb.v18i1.1395.

Nurhayati, Tati. 2012. "Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja." *Jurnal Edueksos* I(2):77–92.

Karyawan, Pada, Bagian Penjualan, P. T. Perindustrian Bapak, Djenggot Bergas, Semarang ). Destu, Aji Hanantoko, and Rini Nugraheni. 2017. "ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi." 6:1–8.

Tremonti, Christy A., Timothy M. Heckman, Guinevere Kauffmann, Jarle Brinchmann, Stephane Charlot, Simon D. M. White, Mark Seibert, Eric W. Peng, David J. Schlegel, Alan Uomoto, Masataka Fukugita, and Jon Brinkmann. 2004. "The Origin of the Mass-Metallicity Relation: Insights from 53,000 Star-forming Galaxies in the Sloan Digital Sky Survey." *The Astrophysical Journal* 613(2):898–913. doi: 10.1086/423264.

Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.

Riftiasari, D. (2019). The ANALYSIS OF WARNING LETTER AND DISTRESS WARRANT AGAINST THE DISBURSEMENT OF TAX ARREARS AT THE NORTH JAKARTA MIDDLE TAX OFFICE. *JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society)*, 1(02), 158–167. <https://doi.org/10.35310/jass.v1i02.234>

- Loan, Le Thi Minh. 2020. "The Influence of Organizational Commitment on Employees' Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction." *Management Science Letters* 10(14):3307–12. doi: 10.5267/j.msl.2020.6.007.
- Terwee, Caroline B., Sandra D. M. Bot, Michael R. de Boer, Daniëlle A. W. M. van der Windt, Dirk L. Knol, Joost Dekker, Lex M. Bouter, and Henrica C. W. de Vet. 2007. "Terwee, Caroline B., Sandra D. M. Bot, Michael R. de Boer, Daniëlle A. W. M. van der Windt, Dirk L. Knol, Joost Dekker, Lex M. Bouter, and Henrica C. W. de Vet. 2007." *Journal of Clinical Epidemiology* 60(1):34–42. doi: 10.1016/j.jclinepi.2006.03.012.
- Widodo. (2009). Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Dan Oreintasi Belajar. *Media Ekonomi*, Vol 9, No 1 (2009). <http://jurnal.ump.ac.id/index.php/EKONOMI/article/view/275>
- Kambey, F. L. (2013). Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 151.