
STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS KARYAWAN PADA PT.SAWIT KHATULISTIWA LESTARI PEDADANG ESTATE KETUNGAU HILIR KABUPATEN SINTANG

Evy Ratnasari

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kapuas
Universitas Kapuas Jl. Y.C. Oevang Oeray No. 92, Sintang, Kalimantan Barat, Indonesia
Email: evyratnasari.erando@gmail.com

Abstract: *This study examines the strategies for improving the quality of employees at PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate in Ketungau Hilir, Sintang Regency. The focus of this research is to identify the strategies used to enhance the quality of employees at PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate. The research employs a descriptive qualitative method. The subjects of this study include managers, general employees, and employees from the R&D (Resource and Development) department. Data collection techniques used in the study are interviews, observations, and documentation studies. The results of this study indicate that the company motivates and ensures the well-being of employees as a means of improving employee quality. The management frequently conducts training to enhance employees' skills, not only in industrial activities but also in personal and self-development skills. Employee attendance is quite high, with employees arriving and leaving according to working hours and being able to perform tasks according to their positions and responsibilities. However, challenges arise from frequent budget shortages due to the fact that a large portion of PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate's land is still non-productive and in maintenance, and the process of appointing permanent employees takes a long time. Based on the conclusions above, several recommendations are suggested: Regular training for employees at PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate is needed to improve employee quality. To determine job satisfaction as an effort to improve employee quality, periodic opinion surveys should be conducted. The company's financial management needs to be improved to ensure timely wage payments. The company should seek funds that can be fully invested in maintaining the non-productive portion of the land.*

Keywords: *Employees; Strategy; Quality Improvement.*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji tentang strategi peningkatan kualitas karyawan pada PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate Ketungau Hilir Kabupaten Sintang. Fokus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang digunakan guna meningkatkan kualitas karyawan pada PT.Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Subyek dalam penelitian ini terdiri dari : manager, karyawan bagian umum dan karyawan bagian R&D (*Resource and Development*). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah teknik wawancara, obsevasi serta studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan perusahaan memotivasi karyawan dan mensejahterakan karyawan sebagai bentuk peningkatan kualitas karyawan. Pelatihan untuk meningkatkan keahlian karyawan kerap dilakukan oleh pihak manajemen. Tidak hanya keahlian yang berhubungan dengan kegiatan industri, namun juga keahlian lain sebagai pengembangan diri bahkan keterampilan diri. Kehadiran karyawan cukup tinggi, karyawan datang dan pulang sesuai jam kerja, serta mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan. Kendala yang terjadi adalah seringnya

kekurangan budget dari manajemen yang dikarenakan PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate lebih dari sebagian luas lahan masih belum menghasilkan dan dalam masa perawatan serta pengangkatan karyawan tetap membutuhkan waktu yang lama. Berdasarkan kesimpulan di atas, disarankan beberapa hal sebagai berikut: Perlunya diadakan pelatihan rutin bagi karyawan PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate dengan tujuan meningkatkan kualitas karyawan. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja sebagai upaya peningkatan kualitas karyawan, perlu dilakukan survey opini secara berkala. Pengaturan manajemen keuangan perusahaan perlu di perbaiki sehingga dapat melakukan pembayaran upah tepat waktu. Perusahaan diupayakan mencari dana yang dapat diinvestasikan penuh untuk perawatan sebagian lahan yang masih belum menghasilkan.

Kata Kunci: Strategi; Peningkatan Kualitas; Karyawan.

PENDAHULUAN

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, "Karyawan dapat diartikan setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dari tempat ia bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau karyawan. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, "Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain". Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana.

Suatu perusahaan menyadari pengembangan karyawan merupakan hal yang terpenting bagi kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi. Latihan dan pengembangan mempunyai manfaat karier jangka panjang yang akan membantu kelangsungan tanggung-jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Perusahaan yang

ingin maju akan merubah karyawannya mempunyai mutu serta kinerja yang baik agar membuat mereka lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung-jawab mereka. Program latihan dan pengembangan karyawan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Para karyawan yang telah memperluas kecakapannya serta kemampuan kerja melalui program pengembangan kualitas karyawan akan memperoleh hasil dan mutu yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya.

Demikian pula pada pada PT.Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate Kecamatan Ketungau Hilir Kabupaten Sintang, tentu masalah sumber daya manusia tidak terlepas dari perhatian pihak perusahaan. Pimpinan perusahaan menyadari masih kurangnya kualitas para karyawan yang harus dikembangkan. Apalagi menghadapi persaingan pasar bebas sekarang ini menuntut produktivitas karyawan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Niat baik dari pimpinan perusahaan untuk mengembangkan

karyawan dengan cara setiap karyawan diberikan pendidikan dan pelatihan berupa training awal berupa pengarahan, teori dan praktek guna membentuk sikap pekerja yang baik. Bagi karyawan baru harus menjalani suatu pelatihan untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa PT. Sawit Khatulistiwa Lestari merupakan perusahaan yang terletak di Desa Lepung Pantak, Kecamatan Ketungau Hilir, Kabupaten Sintang, yang telah mengelola lebih dari 3272,51 ribu hektar kawasan hutan untuk perkebunan kelapa sawit pada tahun 2014. Di susun pengurus perusahaan terdiri dari Direksi dan Komisaris perusahaan. Perusahaan didirikan untuk melaksanakan berbagai bidang usaha antara lain bidang perkebunan, perdagangan umum, distributor dan lain-lain.

Perkebunan di bidang usaha perkebunan kelapa sawit lebih menguntungkan, secara struktur biaya produksi kelapa sawit paling banyak dikeluarkan adalah untuk biaya tenaga kerja. Total nilai produksi untuk tanaman sawit pertahun per hektar sebesar 105 juta, kegiatan usaha kelapa sawit secara relatif lebih menguntungkan. Pada komoditas kelapa sawit sebagian besar biaya dipergunakan untuk membayar upah tenaga kerja sebesar 31,71% dengan jenis kegiatan terbesar berada pada proses pemaenan yang mencapai 19,85% dari seluruh total biaya. Jenis pengeluaran lainnya yang cukup besar pada struktur

pengeluaran kelapa sawit adalah pengeluaran untuk sewa lahan yang mencapai 30,97%, sementara rata-rata jumlah pengeluaran untuk pupuk pestisida dan stimulan masing-masing sebesar 18,44% dan 2,33% dan untuk piringan pasar pikul 3,55%. Yang menjabat sebagai manajer pada PT. Sawit Pedadang Estate adalah Udjang Badru. PT. Sawit Khatulistiwa Pedadang Estate memiliki 285 (dua ratus delapan puluh lima) orang karyawan, yang terbagi dalam 19 (sembilan belas) bidang.

Heidjrachman dan Husnan (2014:23) berpendapat bahwa "Kualitas kerja karyawan adalah suatu standart persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seseorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik". Dessler (2015:476) menyebutkan "Kualitas kerja atau disebut kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi".

Adapun pada PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate berusaha mencegah terjadi penurunan jumlah produksi yang diakibatkan oleh lemahnya kualitas karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas karyawan pada PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Nawawi (2007:63) "Metode deskriptif adalah sebagai prosedur pemecahan masalah yang

diselidiki dengan menggambarkan/ melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagai adanya”.

Untuk menentukan subjek penelitian, untuk pimpinan dan karyawan penulis menggunakan teknik *puspositive sampling*, yaitu subjek penelitian ditentukan terlebih dahulu oleh penulis. Sedangkan untuk memilih nasabah digunakan teknik *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2001:60) *accidental sampling* adalah “teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data”. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Manajer PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate
2. Karyawan Bagian Umum PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate (5 orang)
3. Karyawan Bagian R&D PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate (3 orang)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perusahaan dalam upaya memotivasi karyawan dan mensejahterakan karyawan sebagai bentuk peningkatan kualitas karyawan. Salah satu nya dengan program pengangkatan karyawan tetap bagi karyawan yang dinilai kompeten dan

memenuhi kriteria manajemen PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate. Adapun pengangkatan karyawan tetap berlangsung bisa dalam masa kerja yang tidak singkat yaitu sekitar 1 tahun sampai dengan 1 tahun 6 bulan. Adapun pelatihan untuk meningkatkan keahlian karyawan kerap dilakukan oleh pihak manajemen. Tidak hanya keahlian yang berhubungan dengan kegiatan industri, namun juga keahlian lain sebagai pengembangan diri bahkan *life skill*. Salah satu prakteknya yaitu pelatihan penggunaan APAR (Alat Pemadam Api Ringan)

Strategi peningkatan kualitas karyawan tentu saja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal (dari dalam) maupun eksternal (dari luar). Menurut Manngkunegara (2013 : 4), “faktor-faktor kualitas kerja yaitu faktor internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam individu/seseorang dan faktor eksternal yaitu faktor yang dihubungkan dengan lingkungan seperti: rekan kerja, pimpinan, bawahan dan iklim organisasi”. Adapun menurut Bacal (2004:45), “faktor internal yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan yaitu 1)sikap, 2)keahlian, 3)pengetahuan, dan 4)kemampuan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan yaitu 1)alat kerja, 2)sumber daya, 3)lingkungan sosial, 4)rekan kerja dan 5)sikap manajemen”.

Karyawan PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate memiliki sikap disiplin yang cukup baik yaitu berupa disiplin waktu kerja serta mampu mengemban tanggung jawab sebagai karyawan sesuai dengan bidang atau

jabatannya. Adapun kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dirasa cukup baik, kepuasan kerja merupakan aspek psikologis karyawan sehingga tolak ukur baik dan buruk nya lebih bisa dirasakan oleh masing - masing individu karyawan. Namun pihak manajemen merasa kepuasan kerja cukup baik, dikarenakan karyawan masih mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab.

PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate memiliki disiplin kerja yang baik. Kehadiran karyawan cukup tinggi, karyawan datang dan pulang sesuai jam kerja, serta mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan. Adapun tingkat kepuasan kerja merupakan aspek psikologis, sehingga sulit menentukan seseorang merasakan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja, Namun, mengingat karyawan masih mampu bersikap disiplin kerja dan mengemban tanggung jawab dan mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja di lingkungan PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate cukup baik. Begitu pula dengan lingkungan kerjanya, suasana kantor cukup memadai, fasilitas cukup memadai walaupun belum maksimal, dan hubungan relasi antara karyawan dan manajemen juga masih terjalin dengan baik. Adapun mengenai pembayaran upah atau gaji terkadang dijumpai keterlambatan dikarenakan faktor internal perusahaan.

Kendala dalam peningkatan kualitas karyawan adalah suatu keadaan

yang membatasi, menghalangi , atau mencegah tercapainya sasaran dalam peningkatan kinerja karyawan baik yang bersumber dari manusiawi, material, fasilitas perlengkapan dan prosedur yang menghalangi dalam memproses pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam pelaksanaan peningkatan kualitas karyawan. Dalam penelitian ini khususnya penghambat atau halangan dalam meningkatkan kualiyas karyawan yaitu salah satu nya kurangnya semangat kerja dikarenakan pengangkatan karyawan yang cukup lama dan keterlambatan pembayaran upah.

PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate, kendala yang terjadi adalah seringnya kekurangan budget dari manajemen yang dikarenakan PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate lebih dari sebagian luas lahan masih belum menghasilkan dan dalam masa perawatan. Akibat dari sering terjadinya keterlambatan dalam pembayaran upah mengakibatkan karyawan yang bekerja sebagai borongan atau kontraktor tidak melanjutkan kerja di PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate. Beberapa karyawan juga mengeluhkan pengangkatan karyawan sebagai karyawan tetap terlalu lama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perusahaan sudah berusaha memotivasi karyawan dan mensejahterakan karyawan

sebagai bentuk peningkatan kualitas karyawan. Salah satunya dengan program pengangkatan karyawan tetap bagi karyawan yang dinilai kompeten dan memenuhi kriteria manajemen PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate. Adapun pelatihan untuk meningkatkan keahlian karyawan kerap dilakukan oleh pihak manajemen. Tidak hanya keahlian yang berhubungan dengan kegiatan industri, namun juga keahlian lain sebagai pengembangan diri bahkan *life skill*. Salah satu prakteknya yaitu pelatihan penggunaan APAR (Alat Pemadam Api Ringan).

2. Karyawan PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate memiliki disiplin kerja yang baik. Kehadiran karyawan cukup tinggi, karyawan datang dan pulang sesuai jam kerja, serta mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan. Adapun tingkat kepuasan kerja merupakan aspek psikologis, sehingga sulit menentukan seseorang merasakan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja, Namun, mengingat karyawan masih mampu bersikap disiplin kerja dan mengemban tanggung jawab dan mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja di lingkungan PT. Sawit

Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate cukup baik.

3. Kendala yang terjadi adalah seringnya kekurangan budget dari manajemen yang dikarenakan PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate lebih dari sebagian luas lahan masih belum menghasilkan dan dalam masa perawatan. Akibat dari sering terjadinya keterlambatan dalam pembayaran upah mengakibatkan karyawan yang bekerja sebagai borongan atau kontraktor tidak melanjutkan kerja di PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate. Adapun kendala lainnya yaitu pengangkatan untuk menjadi karyawan tetap membutuhkan waktu yang cukup lama yaitu bisa lebih dari 1 tahun masa kerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perlunya diadakan pelatihan rutin bagi karyawan PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate dengan tujuan meningkatkan kualitas karyawan. Pelatihan yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan cara kerja atau sebagai pengembangan diri bagi karyawan PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja sebagai upaya peningkatan kualitas karyawan, perlu dilakukan survey opini secara berkala sebagai bentuk

menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Khatulistiwa Lestari Pedadang Estate tetap tinggi.

Pengaturan manajemen keuangan perusahaan perlu di perbaiki sehingga dapat melakukan pembayaran upah tepat waktu. Perusahaan diupayakan mencari dana yang dapat diinvestasikan penuh untuk perawatan sebagian lahan yang masih belum menghasilkan. Sehingga, hasil dari lahan perkebunan yang ada mampu memenuhi upah karyawan dan pekerja kontrak. Adapun pengangkatan karyawan tetap seharusnya disertakan dengan syarat - syarat atau kriteria yang jelas sehingga karyawan mampu mengukur atau mengetahui seberapa kemajuan yang dimiliki dalam proses menjadi karyawan tetap.

Undang- Undang No.35 Tahun 2021
tentang Ketenagakerjaan

Undang- Undang No.13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Heidjrachman, Suad Husnan. 2014. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhalindo.
- Nawawi & Martini. 2007. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Bacal, R. 2004. *Manager's Guide to Performance Reviews*. New York: McGrawHill.

Peraturan Perundang-undangan