

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. SAWINDO KENCANA DI KECAMATAN TEMPILANG KABUPATEN BANGKA BARAT**

**Novicha Anwar<sup>1</sup>, Listiyani<sup>2</sup>, Sundoro Sastrowiratmo<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Mahasiswa Fakultas Pertanian STIPER

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Pertanian STIPER

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk 1). Mengetahui sistem perekrutan yang ada di perkebunan kelapa sawit 2). Mengetahui sistem keselamatan kerja di perkebunan kelapa sawit. Penelitian ini dilakukan PT. Sawindo Kencana Kecamatan Tempilang Kabupaten Bangka Barat pada bulan September sampai bulan Oktober 2014. Metode yang digunakan untuk penelitian ini yaitu Metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dengan sample snowball. Pada penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang disebar kepada responden, yaitu karyawan di perusahaan perkebunan kelapa sawit dan wawancara terhadap karyawan dan pimpinan yang terkait, Adapun sample yang di ambil terdiri dari sampel diareal Tanaman Menghasilkan (TM) sebanyak 32 sampel, 16 sampel Tenaga kerja SKU dan 16 sampel tenaga kerja Buruh Harian Lepas dan dalam pengambilan sample dengan menggunakan sample snowball Hasil penelitian 1). Sistem perekrutan di PT. Sawindo Kencana menggunakan sistem tertutup dengan mencari karyawan baru lewat sumber internal atau karyawan yang sudah bekerja di perkebunan tersebut, Rata – rata karyawan berasal dari provinsi Jawa, Sumatra dan Lombok dan Mempunyai karaktersitik bekerja yang berbeda terutama loyalitas dan hasil kerja, Karyawan baru sebagai pemanen sebelum bekerja di training dahulu selama 3 minggu untuk menambah keahlian. 2). Perusahaan mewajibkan penggunaan APD untuk semua karyawan, penggunaan APD selalu dievaluasi setiap apel pagi oleh mandor sehingga Angka kecelakaan kerja rendah karena karyawan disiplin menggunakan APD.

**Kata Kunci :** Manajemen SDM, Sistem Perekrutan, Sistem Keselamatan Kerja.

**PENDAHULUAN**

Kelapa Sawit merupakan tanaman komoditas perkebunan yang cukup penting di Indonesia dan masih memiliki prospek pengembangan yang cukup cerah. Industri kelapa sawit Indonesia mengalami kemajuan yang sangat pesat, setidaknya dalam 10 tahun terakhir. Indikasi ini dapat dilihat dari peningkatan luas areal perkebunan kelapa sawit yang dibuka baik oleh *existing plantation* maupun oleh *new plantation*. Kelapa Sawit memiliki keunggulan dibandingkan tanaman penghasil minyak nabati lainnya, yaitu: Produktivitas minyak lebih tinggi, lebih tahan terhadap perubahan musim dan keluasan dalam keunggulan baik bidang pangan maupun non pangan. Sifat-sifat unggul minyak sawit tersebut mampu menjamin daya asing minyak sawit baik dalam hal harga, kontinuitas pengadaan dan keaneka penggunaannya (Pahan, 2007).

Semua fungsi bisnis tidak akan berjalan dengan sendirinya meskipun telah dilengkapi dengan berbagai peralatan modern. Semua fungsi hanya akan bergerak jika dilengkapi dengan sumber daya manusia. Kualitas pekerja biasanya sangat tergantung pada kualitas sumberdaya manusia. Semakin baik kualitas sumberdaya manusia, semakin baik pula kinerja dan produk yang dihasilkan dan akan semakin berkualitas pula proses manajemen strateginya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Untuk mengelola sumber daya manusia diperlukan suatu sistem manajemen atau sering disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi

manajemen, fungsi operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penelitian (Simamora, 1997)

Manajemen sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam kehidupan dan keberlangsungan perusahaan. Hal ini karena baik dan buruknya Manajemen sumber daya manusia dapat berdampak pada kinerja, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja yang pada gilirannya menentukan maju mundurnya perusahaan.

Keberadaan manusia dalam manajemen bukanlah sebagai aset belaka, namun keberadaan manusia juga sebagai *partner* dengan demikian, sekelompok manusia yang dikelola dalam manajemen SDM adalah *partner* kolektif. Manager bukan lah pelaku tunggal yang boleh semena-mena mengklaim kesuksesan pencapaian sendiri. Setiap partner harus dipastikan dalam kondisi menikmati setiap pencapaian tujuan tersebut.

Manajemen dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah proses dalam pemilihan alternatif atau penggunaan peralatan sehingga dapat diketahui bagaimana keputusan yang tepat yang harus diambil. Keputusan ini dapat berupa rencana pemasaran, rencana produksi, rencana tenaga kerja, dan rencana keuangan (Manulang, 1992).

Undang-undang No.13 tahun 2003 Bab 1 ayat 2 disebutkan bahwa Tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat ( Wikipedia, 2014).

Di negara berkembang, perkembangan ekonomi dan perdagangan mengakibatkan melakukan eksploitasi sumber-sumber daya alam termasuk perkebunan kelapa sawit, sehingga kebijakan perkebunan tersebut lebih

menekankan kepada bagaimana memperoleh devisa sebanyak-banyaknya bagi negara dibandingkan dengan upaya penyelamatan lingkungan, konservasi dan kemajuan, pengembangan sumber daya manusia daerah serta penghargaan kepada masyarakat lokal yang hidup di dalam dan sekitar perkebunan kelapa sawit. (BPS Bangka Barat, 2015).

Perkembangan industri kelapa sawit di Indonesia akhir-akhir semakin pesat dan menunjukkan persaingan yang kompetitif baik harga maupun kualitas. Kegiatan perkebunan kelapa sawit membuka peluang kerja yang cukup besar. Disisi lain pengangguran terbuka juga besar. Pada perkebunan kelapa sawit rakyat, tenaga kerja sebagian besar diisi oleh tenaga kerja keluarga dan sebagian diisi oleh tenaga kerja dari luar. Berdasarkan perkiraan ke depan, kekurangan tenaga kerja ini akan semakin besar, hampir pada semua kegiatan yang ada di perkebunan kelapa sawit. (Ervayenri, 2013)

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses Rekrutmen, Seleksi, Training and Development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyingkapan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Calon tenaga kerja yang akan direkrut dapat diambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Perekrutan tenaga kerja dari dalam biasanya dilakukan oleh organisasi/perusahaan yang telah lama berjalan dan memiliki sistem karier yang baik. Perekrutan tenaga kerja dari dalam memiliki keuntungan, diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi pegawai, dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama,

karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada.( insanperforma)

Alat pelindung diri bagi pekerja merupakan kelengkapan yang harus dipakai pada saat melakukan pekerjaan yang disesuaikan dengan bahaya, resiko dan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang-orang disekitarnya. Kewajiban untuk menggunakan alat pelindung diri ini, telah menjadi kesepakatan bersama dengan pemerintah melalui departemen tenaga kerja dan transmigrasi. Undang-undang tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.08/Men/VII/2010 tentang pelindung diri. Sehingga wajib bagi setiap perusahaan untuk memberikan APD pada karyawan untuk memperlancar proses kerja dan keselamatan dalam perusahaan tersebut.

Penerapan Keselamatan Kerja pada suatu kegiatan merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seluruh pelaku Kegiatan Guna melindungi keamanan Para Pekerja Penerapan keselamatan kerja di perkebunan kelapa sawit tidak mudah di terapkan karena tenaga kerja terutama pekerja lapangan memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga sulit untuk menerapkan budaya keselamatan kerja yang aman apalagi pekerja lapangan selalu berhubungan dengan alat-alat kerja yang tajam seperti parang, cangkul, dodos dan bahan-bahan kimia baik pestisida serta pupuk.

Penerapan keselamatan kerja di perkebunan kelapa sawit bukanlah hal yang mudah dikarenakan perkebunan kelapa sawit merupakan industri padat karya dengan memperkerjakan sebagian besar tenaga dengan pendidikan yang masih rendah sehingga pelaksanaan keselamatan kerja pada awalnya sangat menjengkelkan dan melelahkan bagi para pekerja. Bisa dibayangkan tidak terbiasa memakai helm standar disuruh wajib memakai helm standar tentu muncul berbagai resistensi dari para pekerja.(kompasiana)

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat dalam penelitian ini adalah PT. Sawindo Kencana di Kecamatan Tempilang Kabupaten Bangka Barat. Penelitian direncanakan dilakukan selama September - Oktober 2014.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan untuk penelitian ini yaitu Metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Pada penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan di perusahaan perkebunan kelapa sawit dan wawancara terhadap karyawan dan pimpinan yang terkait, Adapun sample yang di ambil terdiri dari sampel diareal Tanaman Menghasilkan (TM) sebanyak 32 sampel, 16 sampel Tenaga kerja SKU dan 16 sampel tenaga kerja Buruh Harian Lepas dan dalam pengambilan sample dengan menggunakan sample snowball adapun definisi Snowball sampling adalah teknik penentuan sampel yang mula- mula jumlahnya kecil, kemudian membesar Dalam penentuan sampel, pertamata dipilih satu atau dua orang sampel, tetapi karena dengan dua orang sampel ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sampel sebelumnya.

### **Konseptualisasi Dan Pengukuran Variable**

#### **1. Rekrutmen karyawan**

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

a. Asal karyawan yang terdapat di perkebunan menggambarkan karakteristik karyawan Tersebut biasanya Perusahaan akan mengambil orang dari daerah yang sama ketika karyawan tersebut

berkwalitas dalam kerjanya Diukur dengan skala Likert .

- a) Jawa
- b) Sumatra
- c) lombok

b. Lama bekerja salah satu parameter bahwa perusahaan berhasil dalam perekrutan di perkebunan tersebut Diukur dengan skala Likert.

- a) 3 bulan – 2 tahun
- b) 3 tahun – 10 tahun

## 2. Keselamatan Kerja

Penerapan safety di perkebunan kelapa sawit tidak mudah diterapkan karena tenaga kerja terutama pekerja lapangan memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga sulit untuk menerapkan budaya safety atau keselamatan kerja yang aman apalagi pekerja lapangan selalu berhubungan dengan alat-alat kerja yang tajam seperti parang, cangkul, dodos dan bahan-bahan kimia baik pestisida serta pupuk.

a. Penerapan Alat Pelindung Diri ( APD ) sangatlah penting dan harus ada kesadaran dari satu – satunya karyawan di lapangan Diukur dengan skala Likert.

- a) Sudah
- b) Belum
- c) Ragu – ragu
- d) Tidak tahu

b. Fasilitas – fasilitas seperti jaminan kesehatan dan asuransi kesehatan sangat di perlukan di dalam perkebunan untuk mengantisipasi bila terjadi sesuatu yang tidak di inginkan Diukur dengan skala Likert.

- a) Iya
- b) Tidak
- c) Ragu – ragu
- d) Tidak tahu

## 3. Kompensasi Karyawan

Kompensasi ini terkait dengan hak karyawan di perkebunan apa yang sudah mereka kerjakan yang berupa gaji ataupun kompensasi lebih dari pekerjaan yang mereka hasilkan adapun yang

terkait adalah kompensasi tambahan, gaji yang memenuhi kebutuhan keluarga dan mendapatkan sesuai pekerjaannya Diukur dengan skala Likert

- a) Sudah
- b) Belum
- c) Ragu – ragu
- d) Tidak tahu

## 4. Motivasi kerja

Hasil yang berkualitas dapat dicapai jika koordinasi dan kerjasama berlangsung secara bersamaan yang dapat secara efektif dilakukan melalui motivasi melalui pendekatan antara pemimpin dan karyawan sehingga terjalin kedekatan secara emosional, motivasi kerja dapat di lakukan dengan berbagai cara yang tujuannya adalah untuk memaksimalkan potensi terbaik karyawan mulai dari kompensasi, fasilitas, kepuasan pekerjaan, dan pelatihan yang menunjang kerja karyawan Diukur dengan skala Likert.

- a) Iya
- b) Tidak
- c) Ragu – ragu
- d) Tidak tahu

## Teknik Pengumpulan Data

Perolehan data untuk penelitian ini akan dilakukan melalui metode-metode sebagai berikut:

1. Metode *Survey*, bertujuan untuk mengumpulkan sejumlah data mengenai obyek penelitian dengan wawancara dan juga pengamatan kinerja aktivitas perusahaan.

2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengumpulkan jawaban responden, dalam hal ini pihak manajemen perusahaan atas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner untuk mengetahui jawaban tentang masalah yang diteliti.

3. *Interview* atau wawancara, yaitu suatu cara untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung dengan orang yang menjadi sumber data. Wawancara merupakan pengumpul data dengan jalan tanya jawab sepihak yang

dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan pedoman interview. Hasil wawancara digunakan untuk mendukung kuesioner dan observasi yang ada.

Adapun diagram alur penelitian ini adalah

### Gambaran Umum Perusahaan Perusahaan

PT. Sawindo Kencana berkantor pusat di Jl. Panglima Angin No. 1 Kecamatan Tempilang, Kabupaten Bangka Barat, bergerak di perkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit yang sudah teruji dan terbukti tidak hanya di Indonesia tetapi juga di dunia internasional.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Sejarah



Gambar 4.1: Lokasi Geografis Perusahaan  
(Sumber: Data primer yang diolah)

Perusahaan PT. Sawindo Kencana adalah hasil dari perjanjian kemitraan *joint-venture* antara *Plantation Nord-Sumatera SA* (anak perusahaan Socfin SA) dengan Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1968 sebagai kelanjutan dari Socfin SA Medan (*Société Financière des Caoutchoucs Medan SA*) perusahaan milik Belgia yang dibentuk pada tahun 1930 di Medan. Adrien Hallet sebagai pendiri PT. Sawindo Kencana telah memulai perkebunan komersil karet di Indonesia sejak 1909 dan perkebunan kelapa sawit sejak tahun 1911 di Sei Liput / Medang Ara yang terletak di Aceh Timur, Deli Muda, Tanah Itam Ulu di Sumatera Utara, dan Tempilang di Bangka Barat. Bahkan tidak hanya mengembangkan kebun kelapa sawit

komersil, Adrien Hallet juga telah mengembangkan benih kelapa sawit sejak tahun 1913.

Sejak 1995 PT. Sawindo Kencana telah berkembang menjadi penghasil benih kelapa sawit unggul yang memiliki kontribusi sangat luas pada dunia perkelapasawitan di Indonesia dan dunia internasional. Tahun 1998 bekerjasama dengan PT. Alam Raya Kencanamas (kebun). Tahun 2001 operasional Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Sawindo Kencana. Tahun 2002 operasional PKS PT. Alam Raya Kencanamas dan Terminal Bulking di Belinyu (PT Indotrast). Tahun 2004 operasional KCP dan CPKO (PT. Kencana Agro Jaya) dan kapal Tongkang Minyak Pertama (PT Asian Marine). Tahun

2005 bekerjasama dengan PT. Agro Inti Kencanamas (kebun) dan operasional Pembangkit Listrik Tenaga Non Mineral (PT Listrindo Kencana). Tahun 2006-2008 bekerjasama dengan PT Sawit Kaltim Lestari, PT. Agrojaya Tirta Kencana, PT. Agro Eastborneo Kencana dan pengembangan lahan di Belitung dan Sulawesi.

Saat ini, PT. Sawindo Kencana telah memasarkan benih unggul DxP PT. Sawindo Kencana lebih dari 550 juta butir yang telah ditanam lebih dari 2,8 juta hektar lahan perkebunan di Indonesia dan di mancanegara. Selain menghasilkan benih unggul DxP Lame dan Yangambi, PT. Sawindo Kencana sejak tahun 2013 telah berhasil menemukan benih kelapa sawit dengan sifat moderat tahganoderma yakni DxP MT Gano. Benih yang telah dirilis sejak Agustus 2013 ini diharapkan dapat memberi manfaat yang nyata bagi pekebun kelapa sawit di Indonesia yang mengalami masalah dengan penyakit jamur *Ganoderma sp*, penyakit yang menimbulkan kerugian besar bagi pebisnis kelapa sawit. PT. Sawindo Kencana saat ini mengelola sekitar 48 ribu hektar areal perkebunan yang terdiri dari kelapa sawit dan karet. Terdapat 9 perkebunan kelapa sawit yang tersebar di Aceh, Sumatera Utara, dan Bangka Barat.

### **Visi dan Misi Perusahaan**

Visi perusahaan adalah menjadi produsen minyak sawit yang berkelanjutan dan menjadi pemasok pilihan untuk pasar lokal maupun global.

Misi perusahaan adalah mengembangkan usaha perkebunan melalui pengelolaan terbaik yang berkelanjutan dan ramah lingkungan, serta memepkuat tanggung jawab sebagai sebuah perusahaan yang baik.

Tujuan perusahaan adalah menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit dan karet kelas dunia yang menghasilkan produk-produk yang berkelanjutan dan efisien serta memberikan keuntungan dan manfaat kepada pemegang saham dan pekerja juga mendapat keberterimaan dari masyarakat.

Sasaran perusahaan adalah mengembangkan bisnis dan memberikan keuntungan bagi pemegang saham; memberlakukan manajemen yang mengacu pada standar nasional, internasional dan acuan yang berlaku di bisnisnya; menjalankan operasi dengan efisien dan hasil yang tertinggi (mutu dan produktifitas) serta harga yang kompetitif; menjadi tempat kerja pilihan bagi karyawan, aman, sehat dan sejahtera; penggunaan sumberdaya yang efisien dan minimasi limbah; dan membagi kesejahteraan bagi masyarakat dimana kami beroperasi.

Slogan perusahaan adalah *Kencana Core Value* yang berbunyi "***I am respect***" yang merupakan singkatan dari *Integrity, action, motivator, care, spirit, excellent, commitment, teamwork*. *Core Value* membentuk GEI, yaitu singkatan dari *Growth* (pertumbuhan), *Excellence* (keunggulan) dan *Integrity* (integritas / kejujuran). *Performance* (kinerja) membentuk CPO, yaitu singkatan dari *Cost* (efisiensi), *Planting / Process* (optimal) dan *Output* (efektif).

### **Luas Areal Kelapa Sawit PT. Sawindo Kencana**

Kebun Kelapa Sawit (KKS) PT. Sawindo Kencana di Kecamatan Tempilang, Kabupaten Bangka Barat terdiri dari 6 afdeling dengan luas total 5267,74 hektar sebagaimana tabel berikut:

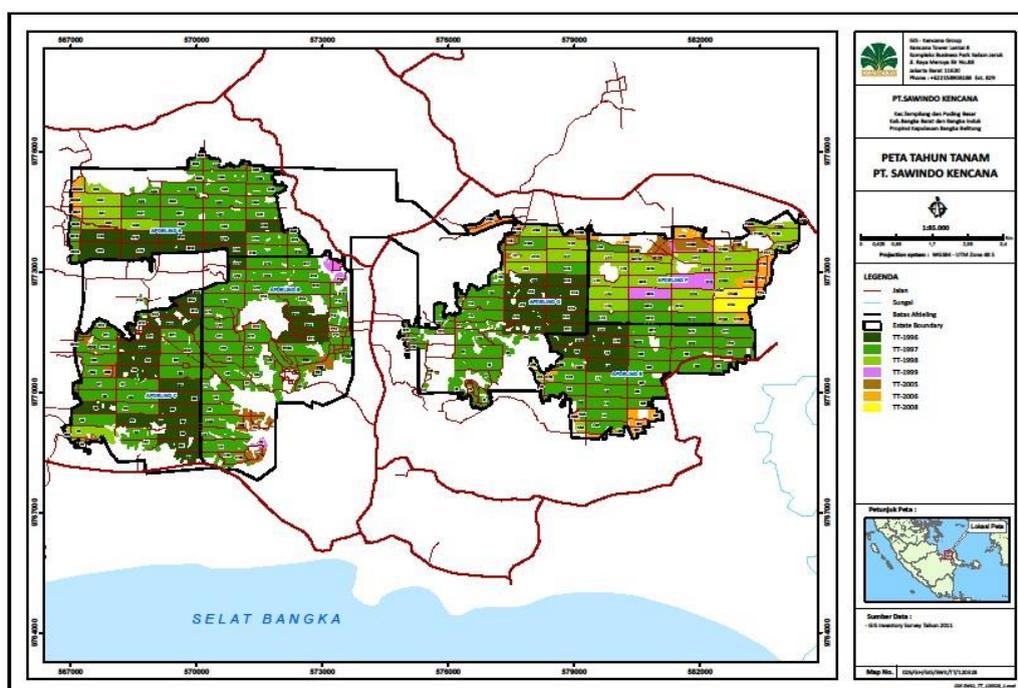
Tabel 4.1: Luas Areal Perkebunan PT. Sawindo Kencana di Tempilang

Tahun Tanam	Lahan Penanaman	Lahan Pembibita	Jalan & Pemukima	Lahan Kosong	Total (Ha)
1996	1180,73				1180,73
1997	2851,16				2851,16
1998	738,72				738,72
1999	93,55				93,55
2005	163,41				163,41
2006	182,98				182,98
2008	57,19				57,19
Sub Total	5267,74				5267,74
Total	5267,74		656,37	1407,09	7331,20

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tujuan dari perkebunan kelapa sawit PT. Sawindo Kencana adalah untuk meningkatkan hasil devisa negara dari komoditi non migas yang dapat diekspor berupa minyak dan inti kelapa sawit; mengolah kelapa sawit dari kebun PT. Sawindo Kencana dan kebun rakyat di sekitarnya; membuka kesempatan dan lapangan kerja baru yang cukup luas dan diharapkan dapat merangsang pembangunan

sektor lainnya, terutama transportasi, perdagangan dan sebagainya; dan pemerataan ekonomi dan pembangunan dalam rangka otonomi daerah. Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sawindo Kencana telah menerapkan prinsip-prinsip Manajemen Keselamatan dan Kecelakaan Kerja (MK3) yang sudah diaudit baik eksternal maupun internal.



Gambar 4.2: Peta Areal PT Sawindo Kencana  
(Sumber: Data primer yang diolah)

### **Struktur Organisasi PT. Sawindo Kencana**

Pelaksana operasional tanaman kebun kelapa sawit PT. Sawindo Kencana diatur dalam petunjuk pelaksanaan Badan Koordinasi Ketertiban (Bakortiba) yang dibagi sesuai dengan jabatan masing-masing, seperti pada berikut:

a. **General Manager**

Tugas dari General Manager yaitu bertanggung jawab kepada seluruh bagian atau fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi, menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka panjang mengkoordinir dan mengawasi seluruh aktivitas yang dilaksanakan dalam perusahaan.

b. **Senior Manager**

Tugas dari Senior manajer memimpin sub fungsi kerja yang dituntut untuk memiliki pengetahuan menyeluruh dalam bisnis, perencanaan jangka pendek serta mengembangkan konsep kerja, kebijakan – kebijakan dalam area kerjanya, memimpin menejer estet untuk mencapai produksi yang maksimal.

c. **Estate Manager**

Tugas dari Manajer antara lain, mengelola seluruh asset yang menjadi tanggung jawabnya, berupa kegiatan perencanaan, pelaksanaan operasional dan pemeliharaan tanaman kebun kelapa sawit yang meliputi penanaman, pengelolaan teknis lapangan dan pengawasannya untuk menghasilkan kinerja, dalam bentuk panen kelapa sawit secara maksimal dengan berpedoman pada kebijakan (rencana jangka panjang, rencana kerja anggaran pendapatan, rencana kerja operasional) yang ditetapkan direksi.

d. **Ketua Afdeling ( Asisten )**

Membantu Asisten Kepala Kebun/ Estate Manager untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan di lingkup afdeling dapat berjalan sesuai dengan persyaratan, prosedur dan target yang ditetapkan manajemen

dengan mengacu pada prinsip-prinsip kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan serta biaya yang efektif dan efisien

1) Asisten umum, tugas dari asisten umum melaksanakan kegiatan bidang sumberdaya manusia dan umum untuk mencapai kinerja optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan manajer.

2) Asisten administrasi, bertugas mengelola bidang administrasi keuangan dan umum di unit kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi.

3) Asisten teknik tanaman kebun, bertugas mengelola kegiatan penanaman, pemeliharaan tanaman kebun, dan pemanenan kelapa sawit yang meliputi perencanaan teknis lapangan dan administrasi serta pengawasannya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan direksi dan arahan manajer tanaman kebun kelapa sawit.

e. **Mandor I**

Membantu Asisten Afdeling untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan di lingkup afdeling dapat berjalan sesuai dengan persyaratan, prosedur dan target yang ditetapkan manajemen dengan mengacu pada prinsip-prinsip kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan serta biaya yang efektif dan efisien. Menyiapkan rencana kerja bulanan, baik target fisik produksi, perawatan dan ketersediaan SDM, ketersediaan material maupun kebutuhan dana operasional (PDO), Menyiapkan rencana kerja harian, terdiri dari ketersediaan SDM, penetapan target kerja harian, kelengkapan sarana dan prasarana kerja, ketersediaan material dan angkutan serta upaya-upaya penyelesaian pekerjaan

dan Memastikan supervisi dibawahnya (mandor panen, krani buah, mandor rawat, krani afdeling) melaksanakan perencanaan kerja harian, bulanan maupun tahunan dengan baik dan benar.

f. Mandor

Membantu Field Asisten (FA) Afdeling dan Asisten Afdeling untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan panen di lingkup afdeling dapat berjalan sesuai dengan persyaratan, prosedur dan target yang ditetapkan manajemen dengan mengacu pada prinsip-prinsip kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan serta biaya yang efektif dan efisien. Mandor secara umum bertugas dalam memastikan bahwa seluruh rencana kerja yang diberikan Manajer melalui Mandor dapat dilaksanakan. Mandor akan mengawasi seluruh proses kerja di lapangan adapun tanggung jawab terbagi menjadi mandor Panen dan mandor rawat perencanaan, pengawasan dan admistrasi antara lain :

1) Mandor Panen

Menyiapkan rencana kerja harian, terdiri dari ketersediaan SDM, penetapan target kerja harian, kelengkapan sarana dan prasarana kerja, ketersediaan material dan angkutan serta upaya-upaya penyelesaian pekerjaan.

Memastikan pekerja dikemanderannya melaksanakan perencanaan kerja harian sesuai instruksi Mandor Panen dan berkesesuaian dengan Standart Operasional Prosedur (SOP) Kencana. Memastikan kelengkapan sarana prasarana pekerja panen (egrek/ dodos, gagang egrek, kampak, batu asah, gancu/ tojok, angkong, karung brondol, sarana angkutan pekerja dan lainnya).Memastikan setiap pekerjaan (baik HK, material, angkutan maupun biaya umum) tercatat dengan jelas dan dilaporkan sesuai kondisi sebenarnya.

Mengecek setiap laporan yang disiapkan untuk mencegah kesalahan pelaporan baik ketidaksengajaan (*human error*) maupun tindakan kesengajaan.

2) Mandor Rawat

Menyiapkan rencana kerja harian, terdiri dari ketersediaan SDM, penetapan target kerja harian, kelengkapan sarana dan prasarana kerja, ketersediaan material dan angkutan serta upaya-upaya penyelesaian pekerjaan. Memastikan pekerja dikemanderannya melaksanakan perencanaan kerja harian sesuai instruksi Mandor Rawat dan berkesesuaian dengan Standart Operasional Prosedur (SOP) Kencana.

g. Krani Afdeling

Membantu Asisten Afdeling untuk memastikan bahwa seluruh administrasi di lingkup afdeling dapat berjalan sesuai dengan persyaratan, prosedur dan target yang ditetapkan manajemen. Memastikan setiap pekerjaan (baik HK, material, angkutan maupun biaya umum) tercatat dengan jelas dan dilaporkan sesuai kondisi sebenarnya, Mengecek setiap laporan yang disiapkan untuk mencegah kesalahan pelaporan baik ketidaksengajaan (*human error*) maupun tindakan kesengajaan, Memahami peraturan perusahaan (PP), surat keputusan Direksi (SKD) dan Internal Memo lainnya terkait operasional dan administrasi perusahaan.

h. Krani Transport

Membantu Field Asisten (FA) Afdeling dan mandor untuk Bertanggung jawab terhadap pengangkutan buah / TBS dan administrasinya meliputi Mencatat/menghitung buah yang terangkut / restan, membuat DO pengangkutan, grading di TPH, membuat BKKT (Buku Kerja Krani Transport).

- i. Kepala Pengamanan  
Kepala Pengamanan bertugas untuk menjaga keamanan di lingkungan tanaman kebun, sehingga tidak terjadi keributan/gangguan keamanan yang dapat mengganggu berjalannya proses penanaman, pemeliharaan dan pemanenan kelapa sawit. Pengamanan tanaman kebun terbagi dua bagian, yaitu pengamanan di dalam lokasi tanaman kebun serta pengamanan di sekitar tanaman kebun. Pengamanan di dalam tanaman kebun pada umumnya untuk mengamankan para pekerja serta peralatan yang ada di dalam tanaman kebun, sedangkan pengamanan di luar tanaman kebun secara umum untuk menghindari gangguan keamanan dari luar.
- j. Personil Pendukung Pencegahan Kecelakaan dan Kebakaran, mempunyai tugas antara lain:
- 1) Jika terjadi kebakaran di lingkungan kerja tanaman kebun maka yang bertugas memadamkan api adalah regu pemadam (pekerja yang telah dilatih untuk pemadaman kebakaran).
  - 2) Untuk memastikan sumber-sumber kebakaran yang mungkin terjadi di lingkungan tanaman kebun. Kelompok ini akan menilai kriteria bahaya kebakaran yang terjadi serta akan memutuskan tindakan lanjutan dalam penanganan bahaya kebakaran.
  - 3) Melakukan kegiatan evakuasi sesuai dengan skala prioritas dan peralatan yang berada di dalam tanaman kebun.
  - 4) Memberikan pertolongan pertama kepada orang-orang yang terluka atau sakit tiba-tiba akibat kejadian; mengawasi/memberikan penyuluhan kesehatan ditempat evakuasi penampungan sementara; dan membawa/mengirimkan orang-orang sakit yang memerlukan perawatan medis lanjutan ke poliklinik kebun dan dilanjutkan

ke rumah sakit dengan memakai kendaraan pool yang telah disiapkan.

### **Sumber Daya Manusia PT. Sawindo Kencana**

Jumlah tenaga kerja kebun PT. Sawindo Kencana adalah 645 orang yang terdiri atas 33 orang staff, 17 orang non staff, 68 orang KTB, 70 orang KTH, 16 orang tenaga umum, 254 orang tenaga panen dan 187 orang tenaga rawat. Jumlah tenaga kerja PT. Indotrast yang diperbantukan di PT. Sawindo Kencana adalah 13 orang yaitu 1 orang staff dan 12 orang KTB.

### **Sistem Rekrutmen di PT. Sawindo Kencana**

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia dan hasil yang maksimal adalah terletak dari proses rekrutmen, sumber tenaga kerja yang akan direkrut dapat di ambil dari eksternal dan internal, di PT. sawindo kencana mempunyai sistem perekrutan tersendiri, sistem yang digunakan adalah sistem tertutup dengan cara memanfaatkan perantara karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut, sistem ini terbilang sistem tertutup atau interen saja dengan alur prosesnya dengan asisten merencanakan program kerja dan kebutuhan tenaga kerja dalam satu tahun, kemudian jumlah karyawan yang di butuhkan harus di laporkan terhadap manajer estate untuk jadi bahan pertimbangan dan persetujuan ketika laporan sudah di setujui para asisten langsung mencari tenaga kerja dengan cara bertanya kepada karyawan yang telah berkerja di perkebunan tersebut dengan standar karyawan minimal sudah berpengalaman dalam bidang panen.

Karyawan yang terdapat di PT. Sawindo Kencana berasal dari provinsi Jawa, Sumatra dan Lombok yang mempunyai karakteristik kerja sendiri yang menjadi bahan pertimbangan ketika akan melakukan rekrutmen karyawan, terutama tentang loyalitas dan hasil kerja.

Karyawan yang sudah di terima di perusahaan akan langsung di berikan lembar peraturan perusahaan dan APD yang mana

bertujuan agar karyawan memahami hak dan kewajiban selama bekerja di perkebunan tersebut, setelah mendapatkan beberapa item seperti fasilitas tempat tinggal karyawan akan di training sesuai bidang kerjanya di blok khusus training selama 3 minggu setelah evaluasi hasil kerja dan cukup selama training karyawan tersebut langsung bisa bekerja di blok atau ancah yang kosong, dan untuk tahap belajar karyawan baru dipasangkan dengan karyawan lama supaya mendapatkan pengalaman dari karyawan lama karna dengan kondisi taman yang sudah tinggi Tanaman Menghasilkan TM 13 umur 16 tahun karyawan harus banyak pengalaman untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

### **Implementasi MK3 di PT. Sawindo Kencana**

Dalam manual Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, kebijakan K3 merupakan pertanyaan terhadap sasaran, tujuan dan prinsip-prinsip operasional yang melandasi organisasi. Perencanaan dari operasional organisasi yang meliputi tentang K3 harus datang dan dikeluarkan oleh pimpinan perusahaan, sehingga dapat meletakkan masalah K3 ke dalam perspektif seluruh jajaran manajemen. Kerugian yang tidak diharapkan dapat dikontrol melalui bermacam usaha yang dapat dilakukan oleh jajaran pimpinan dengan melibatkan karyawan secara aktif.

Jajaran Pimpinan bertanggung jawab menyertakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam aspek-aspek kerja; menyebarluaskan komunikasi keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian aspek kerja; merencanakan, mengembangkan, menjalankan dan memantau program-program keselamatan dan kesehatan kerja; dan melakukan tindakan yang efektif untuk menyediakan dan menjaga tempat kerja aman, selamat dan sehat.

Karyawan bertanggung jawab melakukan pekerjaan dengan cara yang selamat dan juga mendorong rekan kerjanya bekerja selamat; bekerjasama mendukung dan mempromosikan keselamatan dan kesehatan

kerja di tempat bekerja; melapor dan/atau mengoreksi cara kerja, atau keadaan yang tidak sesuai dengan standar yang berlaku; dan melakukan pekerjaan dengan benar sesuai dengan prosedur.

Beberapa hal yang berhubungan dengan MK3 yang direncanakan di bagian tanaman kebun kelapa sawit PT. Sawindo Kencana adalah rekrutmen, pelatihan dan pendidikan, penyuluhan, alat pelindung diri (APD), papan pengumuman peringatan, penghargaan dan sanksi, dan perawatan peralatan.

Pengawasan terhadap kebijakan K3 di bagian tanaman kebun kelapa sawit PT. Sawindo Kencana hanya dilakukan oleh pihak perusahaan (internal tanaman kebun). Sampai saat ini pengawasan dari instansi lain belum pernah dilakukan, hal ini disebabkan tenaga kerja yang dilatih untuk menangani masalah K3 telah direkrut dan bertugas di lingkungan tanaman kebun kelapa sawit PT. Sawindo Kencana. Program pengawasan terhadap program K3 yang dilakukan personil P2K3 dilaksanakan setiap bulannya untuk melihat sejauhmana program K3 sudah berjalan dan setiap hari anggota P2K3 memastikan departemen yang dibawahinya telah menjalankan program K3 yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Personil P2K3 melakukan pengawasan terhadap program kerja P2K3 dengan menggunakan daftar *checklist* dan *chek* dokumen yang berisikan tentang seluruh tindakan pengawasan yang harus dilakukan seperti pemeriksaan lingkungan kerja, pemeriksaan kondisi yang dapat membahayakan dan pemeriksaan sikap yang dapat membahayakan masing-masing seksi seperti di *administration section, quality section, water waste treatment plant section, process section, shore tank section*, dan lain-lain. Ketua P2K3 melaksanakan pengawasan dengan inspeksi (meninjau lapangan) ke lapangan dan menerima laporan dari pengawasan yang dilakukan anggota P2K3. Pelaksanaan pengawasan yang dilaporkan berupa daftar isian program K3 pada tahun selanjutnya. Pengawasan yang harus dilakukan oleh anggota P2K3 di unit kerja adalah melakukan pemeriksaan K3 untuk mengetahui

sampai sejauhmana penerapan K3 di unit kerja tersebut telah dilaksanakan dan bagaimana perkembangannya.

**Deskripsi Variabel Penelitian**

Berdasarkan definisi operasional variabel penelitian pada Bab III, dimana variabel Rekrutmen terdiri dari 4 item pertanyaan, variabel Keselamatan Kerja mempunyai 7 item pertanyaan, variabel Kompensasi memiliki 2 item pertanyaan, dan variabel Motivasi Kerja meliputi 11 item pertanyaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel-variabel tersebut termasuk item-item pertanyaan yang

disajikan pada kuesioner penelitian ini maka dapat diketahui bagaimana tanggapan responden tersebut terhadap item- item pertanyaan tersebut. Tanggapan responden tersebut selanjutnya dihitung dicocokkan jawabannya baik untuk BHL (Buruh Harial Lepas) maupun untuk SKU (Staf Karyawan Umum) dari Bagian Tanam PT. Sawindo Kencana, untuk kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan

**1. Variabel Rekrutmen**

a. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan asal provinsi responden, disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel 4.2: Asal Provinsi Responden

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Jawa	0 .0%	3 18.8%	3 9.4%
Sumatra	15 93.8%	1 6.2%	16 50.0%
yang lain	1 6.2%	12 75.0%	13 40.6%
Total	16 100.0%	16 100.0%	32 100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Pada Tabel 4.2 di atas ditunjukkan bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 16 orang (atau 50%) berasal dari Sumatera dan beberapa dari karyawan ini adalah BHL hanya beberapa yang SKU, 3 orang (atau 9.4%) berasal dari Jawa tepatnya dari kota Cilacap , dan 13 orang (atau 40.6%) berasal dari provinsi yang lain yaitu Dari Lombok yang mana hamper semua karyawan SKU terutama di afdeling Echo

berasal dari sana yang memang sudah teruji mulai dari pengalaman bekerja di perkebunan rata – rata dari mereka pernah berkerja di Malaysia yang mana di sana juga terdapat perkebunan kelapa sawit

b. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan siapakah yang merekrut responden untuk bergabung ke perusahaan, disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel 4.3: Perekrut Responden Gabung Perusahaan

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Teman	12 75.0%	10 62.5%	22 68.8%
Saudara	1 6.2%	4 25.0%	5 15.6%
Sendiri	3 18.8%	1 6.2%	4 12.5%
Perusahaan	0 .0%	1 6.2%	1 3.1%
Total	16 100.0%	16 100.0%	32 100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Pada Tabel 4.3 di atas ditunjukkan bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 22 orang (atau 68.8%) direkrut oleh Teman, 5 orang (atau 15.6%) direkrut oleh Saudara, 4 orang (atau 12.5%) melamar Sendiri, dan 1 orang (atau 3.1%) direkrut oleh Perusahaan, di perusahaan ini terutama di afdeling Echo proses rekrutmen atau datangnya karyawan ikut kerja teman yang sudah ada disana biasanya kalau perusahaan kekurangan tenaga mencarinya lewat karyawan yang sudah lama bekerja di sana seperti karyawan dari Lombok itu rata yang memenuhi karyawan di

perusahaan dan ada juga yang melewati saudara yang sudah ada di kebun tetapi hanya sedikit daripada yang di ajak oleh teman – teman yang sudah bekerja di kebun.

- c. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan saat di terima menjadi karyawan apakah sudah membaca peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4: Responden Membaca Peraturan Perusahaan

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Sudah	3 18.8%	16 100.0%	19 59.4%
Belum	2 12.5%	0 .0%	2 6.2%
Ragu-ragu	6 37.5%	0 .0%	6 18.8%
Tidak tahu	5 31.2%	0 .0%	5 15.6%
Total	16 100.0%	16 100.0%	32 100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Pada Tabel 4.5 di atas ditunjukkan bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 19 orang (atau 59.4%) sudah membaca, 2 orang (atau 6.2%) belum membaca, 6 orang (atau 18.8%) ragu-ragu, dan 5 orang (atau 15.6%) tidak tahu di karenakan biasanya ini karyawan yang datang dari sekitar perkebunan , karyawan yang sudah di terima bekerja di perkebunan

langsung diberi lembaran peraturan mulai peraturan yang di tetapkan perusahaan seperti hari kerja, penggunaan APD, dan lainnya

- d. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan sudah berapa lama responden bekerja di perusahaan ini, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5: Masa Kerja Responden

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
3 bulan - 2 tahun	0	11	11
	.0%	68.8%	34.4%
3 tahun – 10 tahun	16	5	21
	100.0%	31.2%	65.6%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Pada Tabel 4.5 di atas ditunjukkan bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 11 orang (atau 34.4%) bermasa kerja 3 bulan – 2 tahun, dan 21 orang (atau 65.6%) bermasa kerja 3 tahun – 10 tahun dari data di atas khususnya di afdeling echo ada 21 orang yang paling lama kerja di perusahaan ini menunjukkan bahwa

pekerjaan dan fasilitas berimbang dan membuat nyaman karyawan.

**2. Kompensasi**

- a. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan apakah responden mendapatkan gaji perbulan sesuai dengan UMR, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6: Kesesuaian Gaji dengan UMR

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Sudah	1	16	17
	6.2%	100.0%	53.1%
Belum	15	0	15
	93.8%	.0%	46.9%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Pada Tabel 4.13 di atas diperlihatkan bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 17 orang (atau 53.1%) sudah mendapatkan gaji perbulan sesuai dengan UMR, dan 15 orang (atau 46.9%) belum mendapatkan gaji perbulan sesuai dengan UMR sedangkan Upah minimum regional 1.640.000 sedangkan rata – rata BHL mendapatkan gaji 1 – 1,2 juta

tergantung keberangkatan dan kondisi pekerjaan sedangkan untuk SKU rata – rata per karyawan biasa mendapat gaji >2 juta rupiah.

- b. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan apakah gaji tersebut sudah cukup memenuhi kebutuhan keluarga, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7: Kesesuaian Gaji dengan Kebutuhan Keluarga

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Sudah	0	16	16
	.0%	100.0%	50.0%
Belum	16	0	16
	100.0%	.0%	50.0%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Pada Tabel 4.14 di atas diperlihatkan bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 16 orang (atau 50%) sudah memenuhi kebutuhan keluarga, 16 orang (atau 50%) belum memenuhi kebutuhan keluarga karna dengan kondisi yang seperti table UMR kebanyakan yang belum memenuhi kebutuhan hanya BHL.

### 3. Jawaban Pertanyaan Motivasi Kerja

- a. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan apakah responden mendapatkan penghargaan berupa kenaikan gaji, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8: Penghargaan Kenaikan Gaji

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Ya	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.15 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 32 orang

(atau 100%) mendapatkan penghargaan berupa kenaikan gaji. Penghargaan selalu diberikan kepada

karyawan atau unit yang telah melaksanakan program kerja K3. Karyawan yang sepenuhnya melaksanakan program K3, seperti penggunaan alat pelindung diri sesuai aturan yang telah diprogramkan akan mendapatkan penghargaan yang berupa premi. Penilaian tersebut dilakukan secara terbuka dan

diumumkan kepada seluruh pekerja. Sehingga dapat menambah semangat para pekerja.

- b. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan dalam satu tahun berapa kali, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9: Frekuensi Kenaikan Gaji

		Kategori		Total
		BHL	SKU	
Total	1 kali	16	16	32
		100.0%	100.0%	100.0%
		16	16	32
		100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.16 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 32 orang (atau 100%) mendapatkan penghargaan kenaikan gaji 1 kali ini biasanya mereka dapat pada akhir tahun yang berupa THR yang diberikan kepada karyawan karena didikasih dan hasil yang bagus untuk perusahaan dan

mempunyai tujuan lain yaitu untuk memotivasi agar karyawan tambah bersemangat.

- c. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan apakah responden merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10: Tingkat Kepuasan terhadap Fasilitas Perusahaan

		Kategori		Total
		BHL	SKU	
p16	Sudah	5	16	21
		31.2%	100.0%	65.6%
	Belum	11	0	11
		68.8%	.0%	34.4%
Total		16	16	32
		100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.17 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 21 orang (atau 65.6%) sudah merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh

perusahaan, dan 11 orang (atau 34.4%) belum merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan lebih detailnya untuk karyawan BHL itu berupa transportasi

yang di berikan perusahaan untuk menjemput karyawan ini kebanyakan kurang begitu baik, sedangkan untuk SKU itu semua sudah puas dengan fasilitas dalam afdeling

d. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden

pada pertanyaan apakah responden sudah puas dan senang dengan hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan sampai saat ini selama di perusahaan, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11 Tingkat Kepuasan Selama Ini

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Sudah	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.18 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 32 orang (atau 100%) sudah puas dan senang dengan hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan sampai saat ini selama di perusahaan.

e. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan sudah berapa orang yang responden ajak ke dalam perusahaan untuk bekerja, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12: Perekrutan oleh Responden

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Belum	16	12	28
	100.0%	75.0%	87.5%
3 orang - 5 orang	0	4	4
	.0%	25.0%	12.5%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.19 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 28 orang (atau 87.5%) belum pernah mengajak orang ke dalam perusahaan untuk bekerja, dan 4 orang (atau 12.5%) pernah mengajak 3 - 5 orang ke dalam perusahaan untuk bekerja itu menandakan bahwasanya karyawan

tersebut merasa kerasan dan senang di perusahaan tersebut.

f. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan apakah ada rencana untuk mencari perusahaan lain untuk bekerja, disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel 4.13: Rencana Pindah Kerja

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Tidak	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.20 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 32 orang (atau 100%) tidak punya rencana untuk mencari perusahaan lain untuk bekerja.

g. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan apakah responden pernah dimintai tanggapan ketika terjadi suatu kesalahan pada pekerjaan, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.14: Tanggapan Kesalahan Kerja

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Ya	5	16	21
	31.2%	100.0%	65.6%
Tidak	11	0	11
	68.8%	.0%	34.4%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.21 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 21 orang (atau 65.6%) pernah dimintai tanggapan ketika terjadi suatu kesalahan pada pekerjaan, dan 11 orang (atau 34.4%) tidak pernah dimintai tanggapan ketika terjadi suatu kesalahan pada pekerjaan terkadang para mandor atau asisten setiap apel pagi dan absensi sore selalu

evaluasi dan akan di tanyakan kepada karyawannya yang tujuannya untuk lebih baik lagi, menjaga kualitas dan kuantitas pekerjaan.

h. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan apakah responden pernah diberikan pelatihan (ilmu yang berhubungan dengan pekerjaan), disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.15: Pelatihan Pekerjaan

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Sudah	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.22 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 32 orang (atau 100%) pernah diberikan pelatihan (ilmu yang berhubungan dengan pekerjaan) yang berupa Treaning selama 3 bulan untuk panen di beri teori dan prakteknya mulai dari kesadaran penggunaan APD sampai Penganggkutan Buah ke tempat pengumpulan hasil.

Efek dari pelatihan yang diikuti sangatlah besar seperti timbulnya kesadaran untuk menggunakan alat pelindung diri, mematuhi jam kerja terutama pada saat bekerja tim yang membutuhkan kekompakan, meningkatnya kesadaran dalam hal menangani pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing. Efek lainnya dari pelatihan adalah semakin meningkatnya kinerja dan efisiensi hal ini ditunjukkan dari semakin bersihnya lingkungan kerja, terutama pada bagian – bagian angkut hasil panen, yaitu ditandai dengan tidak ditemukannya lagi ceceran brondolan di sekitar kebun, bahkan di bagian penumpukan buah tandan segar juga tidak ditemukan serpihan bongkol buah segar.

Pendidikan/pelatihan yang telah dilaksanakan pada bagian tanaman kebun kelapa sawit PT. Sawindo Kencana adalah pelatihan tentang manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, pencegahan dan pemadam kebakaran, dan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K). Pendidikan dan pelatihan ini dilakukan setelah

pekerja tersebut telah mengenali peralatan dan lokasi bekerja. Pelatihan-pelatihan tersebut dilaksanakan dengan panduan ahli P2K3 yang didatangkan dari instansi lain. Menurut manual P2K3 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang merupakan penjabaran dari Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1970. P2K3 memiliki sejumlah tata kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan K3 yang meliputi: Audit K3/Inspeksi K3, Identifikasi Masalah K3, Manajemen K3 dan Pelaporan. Pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus. Apalagi jika dilihat dari latar belakang pendidikan tidak satupun dari mereka yang memiliki spesialisasi bidang K3 atau ahli K3 sehingga tanpa pendidikan atau pelatihan akan sangat sulit untuk menghasilkan tenaga yang terampil. Kurangnya pengetahuan dan penguasaan materi anggota P2K3 mengakibatkan kurangnya wawasan tentang K3 sehingga dapat mempersulit dalam pelaksanaan program kerja P2K3.

- i. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan adakah promosi yang diberikan kepada bapak/ ibu selama menjadi karyawan, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.16: Promosi Kerja

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Belum	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.23 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 32 orang (atau 100%) belum pernah diberikan promosi selama menjadi karyawan perusahaan dalam hal ini karyawan tetap belum ada promosi karena kebutuhan untuk personil masih tercukupi.

j. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan apakah tindakan pimpinan anda sudah pas ketika memberikan peringatan ketika responden salah, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.17: Tindakan Pimpinan

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Sudah	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.24 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 32 orang (atau 100%) merasa tindakan pimpinan sudah pas ketika memberikan peringatan kesalahan terkadang banyak sifat kepemimpinan yang kontra terhadap karyawan tetapi di perusahaan ini khususnya afdeling echo merasa sudah pas pemimpinya dalam pengambilan keputusan. Penyuluhan tentang MK3 telah dilaksanakan secara berkala di lingkungan tanaman kebun kelapa sawit PT. Sawindo Kencana, penyuluhan selalu melibatkan seluruh pekerja tanaman kebun, bahkan

adakala hanya dihadiri oleh pengambil kebijakan seperti manajer dan supervisor. Seluruh keadaan ini dilakukan untuk memastikan bahwa kemampuan dan keterampilan pekerja terhadap MK3 semakin meningkat. Papan pengumuman juga sudah terlihat sejak memasuki areal tanaman kebun yaitu peringatan dilarang merokok dan membuang puntung rokok di sembarang tempat, serta papan peringatan penggunaan alat keselamatan kerja mulai gambar alat pelindung diri sampai alat pelindung alat karena dikhawatirkan dapat menyulut bahaya kebakaran. Seluruh papan peringatan itu bertujuan untuk

memastikan tidak terjadinya kecelakaan kerja di areal tanaman kebun kelapa sawit PT. Sawindo Kencana tersebut.

k. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden

pada pertanyaan adakah evaluasi kerja yang reponden lakukan setiap hari oleh perusahaan dan menyampaikan kepada responden, disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel 4.18: Evaluasi Kerja

		Kategori		
		BHL	SKU	Total
Total	Ada	16	16	32
		100.0%	100.0%	100.0%
		16	16	32
		100.0%	100.0%	100.0%

Tampak pada Tabel 4.25 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 32 orang (atau 100%) merasa ada evaluasi kerja setiap hari dan disampaikan oleh perusahaan setiap apel pagi mandor akan selalu menyampaikan evaluasi hari sebelumnya untuk menyadarkan karyawan apabila ada kesalahan dan menambah kesemangatannya dalam mencapai target yang di tentukan.

Rekrutmen yang dilakukan pada para pekerja mempertimbangkan pengetahuan calon pekerja terhadap MK3, calon pekerja akan diuji dengan tata cara penyelamatan diri dari kecelakaan kerja, serta tindakan-tindakan apa yang akan dilakukan oleh calon pekerja jika terjadi kecelakaan kerja atau kebakaran di lingkungan kerjanya. Seluruh hasil uji terhadap kemampuan dan keterampilan terhadap MK3 akan menjadi bahan pertimbangan untuk manajemen dalam menentukan diterima atau tidaknya calon pekerja tersebut.

#### 4. Variabel Keselamatan Kerja

Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kecelakaan Kerja (MK3) ditandai dengan dibangunnya komitmen dari perusahaan terhadap kesehatan kerja karyawan. Perusahaan akan memberikan prioritas yang sama

antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan disiplin lainnya, penanaman, mutu, moril dan biaya.

Perusahaan berusaha menerapkan MK3 dengan tujuan untuk menimalisir bahaya- bahaya yang dapat menyebabkan kecederaan, penyakit, kerusakan tanaman dan area kebun, serta gangguan proses yang menghambat penanaman dan hal-hal lain yang merusak lingkungan.

Berdasarkan informasi data sekunder yang didapat, diketahui kebijakan K3 di lingkungan tanaman kebun kelapa sawit PT. Sawindo Kencana. Keluarnya kebijakan K3 tersebut dengan pertimbangan untuk meningkatkan produktifitas pekerja serta menghindari kerugian-kerugian lainnya yang diakibatkan tidak diterapkannya kebijakan K3 tersebut. Seluruh responden berkomitmen untuk mengembangkan pelaksanaan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan tanaman kebun kelapa sawit PT. Sawindo Kencana.

Berdasarkan kedua pendapat di atas diketahui bahwa, responden dari bagian tanaman kebun kelapa sawit PT. Sawindo Kencana memiliki komitmen yang kuat untuk mengembangkan serta mempertahankan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja tanaman kebun kelapa sawit, sehingga

diperoleh situasi dan kondisi kerja yang lebih kondusif bagi para pekerja.

a. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan apakah responden

sudah mendapatkan perlengkapan APD, disajikan pada tabel di bawah ini. Tabel 4.19: Perolehan Perlengkapan APD

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Sudah	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.6 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 32 orang (atau 100%) sudah mendapatkan perlengkapan APD, perusahaan memberikan perlengkapan fasilitas dan APD ketika karyawan itu baru datang dan perpengajuan, jadi karyawan dapat APD setelah di terima dan ketika sudah tidak layak pakai biasanya ada pendataan dan pembaharuan perlengkapan APD . Penyuluhan tentang APD biasanya akan di lakukan ketika pagi hari atau

ketika karyawan lagi beristirahat dan di bantu dengan pemasangan rambu – rambu pengingat keselamatan kerja, Seluruh keadaan ini dilakukan untuk memastikan bahwa kemampuan dan kesadaran pekerja terhadap keselamatan semakin meningkat.

b. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan sudahkah responden menggunakan perlengkapan APD setiap hari, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.20: Penggunaan Perlengkapan APD

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Sudah	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.7 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 32 orang (atau 100%) sudah menggunakan perlengkapan APD setiap hari karena setiap pagi para ketua afdeling dan para mandor 1 sangat tegas dalam ketertiban APD apabila ada karyawan yang tidak

menggunakan APD dengan lengkap maka akan di peringatkan mulai di perintahkan untuk pulang dan melengkapi sampai di peringatkan karna pentingnya penggunaan APD seperti helm, kacamata, masker, sepatu dan sarung tangan sedangkan Alat Pelindung diri ini juga di dukung

dengan alat pelindung alat seperti pengaman egrek/ dodos, pengaman gancu, pengaman kampak, pengaman tojok.

Pada pertanyaan diatas persentase 100% yang menggunakannya Tetapi dengan penggunaannya APD ini banyak sekali karyawan yang merasa kurang nyaman terutama pada kacamata karna dengan bahan seperti itu ketika para pemanen memanen dan

melihat keatas sinar cahaya menyilaukan mata dan mengganggu proses pemotongan buah dari tangkai dan banyak memakan waktu

c. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan apakah ketika responden menggunakan perlengkapan APD merasa nyaman, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.21: Kenyamanan Penggunaan Perlengkapan APD

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Sudah	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.8 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 32 orang (atau 100%) sudah nyaman menggunakan perlengkapan APD dengan tekanan di awal dan pemberian pengertian kepada karyawan sehingga karyawan dengan sadar menggunakan

sehingga merasa nyaman dalam pemakaiannya.

d. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan apakah perlengkapan APD penting, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.22: Tingkat Kepentingan Perlengkapan APD

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Ya	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.9 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 32 orang (atau 100%) menjawab penting menggunakan perlengkapan APD, setelah mereka merasa nyaman dan mereka merasa memakai

perlengkapan itu sangat penting, karena karyawan sudah mempunyai kesadaran apabila mereka sakit dan tidak bekerja maka dia tidak mendapatkan kompensasi lebih untuk memenuhi kebutuhan.

e. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan apakah ditempat responden kerja, perusahaan

mewajibkan menggunakan perlengkapan tersebut, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.23: Kewajiban Menggunakan Perlengkapan APD

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Ya	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.10 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 32 orang (atau 100%) menjawab wajib menggunakan perlengkapan APD bahkan setiap hari sewaktu apel pagi mereka akan melakukan apel dan selalu ada evaluasi termasuk cek APD dan kan selalu ada pengecekan tentang

kelengkapan mulai untuk karyawan dan peralatannya.

f. Rekapitulasi hasil jawaban mengenai tanggapan responden pada pertanyaan apakah responden mendapatkan asuransi/fasilitas kesehatan oleh perusahaan, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.24: Asuransi / Fasilitas Kesehatan

	Kategori		Total
	BHL	SKU	
Ya	1	16	17
	6.2%	100.0%	53.1%
Tidak	15	0	15
	93.8%	.0%	46.9%
Total	16	16	32
	100.0%	100.0%	100.0%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tampak pada Tabel 4.12 di atas bahwa dari 16 responden BHL dan 16 responden SKU, terdapat 17 orang (atau 53.1%) mendapatkan asuransi / fasilitas kesehatan dari perusahaan, dan 15 orang (atau 46.9%) tidak mendapatkan asuransi / fasilitas kesehatan dari perusahaan.

## KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Sistem perekrutan di PT. Sawindo Kencana menggunakan sitem tertutup dengan mencari karyawan baru lewat sumber internal atau karyawan yang sudah bekerja di perkebunan tersebut, Rata – rata karyawan berasal dari provinsi Jawa, Sumatra dan Lombok dan Mempunyai

karakteristik bekerja yang berbeda terutama loyalitas dan hasil kerja, Karyawan baru sebagai pemanen sebelum bekerja di training dahulu selama 3 minggu untuk menambah keahlian.

2. Perusahaan mewajibkan penggunaan APD untuk semua karyawan, penggunaan APD selalu dievaluasi setiap apel pagi oleh mandor sehingga Angka kecelakaan kerja rendah karena karyawan disiplin menggunakan APD.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2013. *Dunia Industri Luas-lahan-Sawit Indonesia Inovasi Teknologim Pertanian*. www.google.com
- Bangun, Eko Agusta, Khawarita Siregar, dan Buchari. 2014. *Analisis Tingkat Penerapan Program Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengendalian Hazards dengan Pendekatan Risk Assessment pada PKS Torgamba di PT. XYZ*. e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol 3, No.1, Juli 2014 pp. 11-16.
- BPS Bangka Barat. 2015. Kabupaten Bangka Barat dalam Angka 2014. Kerjasama dengan Bappeda Kabupaten Bangka Barat.
- Chairunisa, Cindy. 2008. *Pengelolaan Tenaga Kerja Panen dan Sistem Pengangkutan Tandan Buah Segar Kelapa Sawit (Elaeis Guineensis Jacq.) di kebun Mustika PT. Sajang Heulang Minimas Plantation Kalimantan Selatan*. Program Studi Agronomi. Fakultas Pertanian IPB Bogor.
- Ervayenri, Latifa Siswati. 2013. *Peningkatan Pendapatan Petani Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat dan Ternak Sapi*. Fakultas Kehutanan, Fakultas Pertanian Universitas Lancang Kuning, Rumbai Pekanbaru
- Kadarisman M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rajawali Pers
- Laksana, Nanda dan Sofia Achnes. 2015. *Analisis Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Pabrik kelapa Sawit (PKS) Sei Pagar PT. Perkebunan Nusantara V*. Program studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau.
- Lubis, R. E dan Widanarko, A. 2011. *Buku Pintar Kelapa Sawit*. PT AgroMedia Pustaka. Jakarta.
- Manulang, M. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurliana. 2010. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktifitas Karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti PKS Ramarama Mill*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru.
- Pahan, Iyung. 2012. *Panduan Lengkap Kelapa Sawit. Manajemen Agribisnis dan Hulu hingga Hilir*, Jakarta penerbit suwadaya.
- Saidah. 2013. *Sistem Pembagian Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin (Analisis Gender terhadap Tenaga Kerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Muara Toyu Subur Lestari di Kabupaten Paser)*. eJournal Sosiologi Konsentrasi, 2013, 1 (1): 1-12. ISSN 0000-0000, ejournal.pin.or.id
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia PustakaUtama.
- Wigena, I Gusti Putu, Hermanto Siregar, Sudradjat, dan Santun R.P Sitorus. 2009. *Desain Model Pengelolaan Kebun Kelapa Sawit Plasma Berkelanjutan Berbasis Pendekatan Sistem Dinamis (Studi Kasus Kebun Kelapa Sawit Plasma PTP Nusantara V Sei Pagar, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau)*. Program Studi Pengelolaan Sumber daya Alam dan Lingkungan, IPB Bogor.
- Wuon, Alfred. 2013. *Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Kerismas Witikco Makmur Bitung*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi.

Yuniarsih T. Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.