

LAPORAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN
ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. P (PERKEBUNAN) NUSANTARA V (LIMA)

Disusun dan Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Tugas
Fakultas Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya



OLEH

NANANG AZIZ WICAKSONO
00672004874

PROGRAM DIPLOMA III JURUSAN MANAJEMEN PERUSAHAAN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU
RIAU
2010

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat	3
D. Metode Penulisan	4
E. Sistematika Penulisan	4

BAB II : TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Disiplin.....	6
B. Cara-Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja	9
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin	11
D. Indikasi Rendahnya Semangat Kerja	12
E. Pandangan Islam Terhadap Semangat Kerja Karyawan	13

BAB III : GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Perusahaan.....	15
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	18
C. Nilai-Nilai Perusahaan	18
D. Tata Kelola Perusahaan.....	19

E. Sumber Daya Manusia	20
F. Bidang Usaha	20
G. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.....	23
H. Pemasaran	28
I. Proses Penyusunan Anggaran pada PT. Perkebunan Nusantara V	28
J. Struktur Organisasi	30

BAB IV : HASIL PELAPORAN

A. Keselamatan Kerja karyawan.....	34
B. Kompensasi yang Sesuai.....	35
C. Lingkungan Kerja yang Nyaman	36
D. Penempatan Karyawan yang Tepat.....	38

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	40
B. Saran.....	41

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa tujuan dari perusahaan akan tercapai apabila diiringi dengan semangat kerja yang tinggi. Pentingnya semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah, untuk menghasilkan sebuah tujuan yang diinginkan oleh perusahaan agar tercapai dengan baik. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan dengan baik keadaan karyawan dan harus melakukan beberapa cara agar semangat kerja karyawan berjalan dengan baik pula, misalnya dengan pemberian kompensasi yang cukup dan sebagainya.

Semangat kerja karyawan adalah sebuah masalah yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan. Adapun faktor keselamatan kerja dan kompensasi mempunyai andil yang tidak sedikit dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan, oleh karena itu, perlu kiranya perusahaan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam hal meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam keadaan senang, sehingga orang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan, maka akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik seperti, peningkatan jumlah produksi, absensi yang rendah, kemungkinan perpindahan karyawan di minimalisasi, dan tentunya

produktifitas kerja akan dapat di tingkatkan. Keluar masuknya karyawan membawa dampak pada perusahaan, dimana keluar masuknya karyawan ini, menunjukkan distabilitas tenaga kerja karyawan yang merasa kurang senang/puas akan apa yang diperoleh di perusahaan itu.

Tabel 1.1 Data Produksi Kebun Kelapa Sawit Sendiri Tahun 2005-2009

No	Kategori	Tahun				
		2005	2006	2007	2008	2009
1.	Tanda Buah Segar (<i>Fresh Fruit Bunch</i>)	1.032.251	938.086	1.044.653	1.147.133	1.096.329
2.	Minyak Sawit (<i>Crude Palm Oil</i>)	215.856	201.028	211.880	245.398	236.812
3.	Inti Sawit (<i>Palm Karnel</i>)	49.622	43.442	47.841	54.085	53.260

Tabel 1.2 Data Produksi Kebun Kelapa Sawit Plasma Tahun 2005-2009

No	Kategori	Tahun				
		2005	2006	2007	2008	2009
1.	Tanda Buah Segar (<i>Fresh Fruit Bunch</i>)	1.059.846	788.834	821.283	749.612	546.919
2.	Minyak Sawit (<i>Crude Palm Oil</i>)	224.934	167.808	164.682	158.401	117.408
3.	Inti Sawit (<i>Palm Karnel</i>)	50.493	35.285	35.961	34.444	26.899

Semangat kerja karyawan pada PT. PN V bagian produksi masih belum menunjukkan kestabilan yang berarti. Semangat kerja yang kurang merata ini menimbulkan sedikit dampak yang dapat menghambat kelancaran kerja karyawan pada bagian produksi. Ada yang menyatakan puas dan bersemangat dalam bekerja, dan ada pula yang menyatakan belum begitu puas dan bersemangat di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari uraian diatas maka penulis beralasan

untuk mengangkat sebuah judul **“Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Lima)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (lima) bagian produksi adalah sebagai berikut:

“Sejauh mana semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V (Lima)” ?

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan:

- a. Untuk mengetahui Sejauh mana semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V(lima)
- b. Untuk mengetahui kebijakan apa yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V(Lima)

2. Manfaat Penulisan

- a. Sebagai bahan telahan bagi pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.
- b. Untuk memenuhi syarat study akhir program Diploma III Manajemen Perusahaan.

D. Metode Penulisan

1. Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V(Lima) yang bergerak dalam bidang pengelolaan minyak kelapa sawit yang berlokasi di Desa Rawang Kao Kecamatan Lubuk Dalam, Kabupaten Siak, Provinsi Riau.

2. Jenis dan sumber data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

Data Sekunder Yaitu data yang diperoleh dari pihak lokasi penelitian, seperti struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan, dan lain-lain.

3. Metode pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melakukan cara menginterview langsung kepada kepala bagian Personalia, bagian produksi, dan bagian-bagian lain, tentang hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian. Disamping itu, teknik pengumpulan data juga dilakukan dengan studi kepustakaan.

4. Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yaitu menganalisa atau menggambarkan data yang telah dikumpul, kemudian dirangkai dengan bermacam-macam teori pendukung.

E. Sistematika Penulisan

Pada bagian ini diuraikan melalui beberapa bab yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan, metode penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian semangat kerja, cara untuk meningkatkan semangat kerja, faktor-faktor yang menyebabkan semangat kerja, indikasi semangat kerja, pandangan islam tentang semangat kerja.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini, diuraikan mengenai sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktivitas perusahaan, serta visi dan misi perusahaan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan masalah.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan dan saran, yang diperoleh dari peneliti yang dapat bermanfaat.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah “keputusan secara keseluruhan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya, kelompok kerja, pimpinan organisasi dan lingkungannya”. **(Burhanuddin, 2002 : 271)**

“Pegawai/pekerja akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhan, baik fisik maupun non fisik terpenuhi melalui keterlibatan dalam proses produksi pada perusahaan yang bersangkutan.” **(Slamet Saksono, 2000 : 114)**

Suatu organisasi di tuntut untuk menciptakan suatu kondisi yang menyebabkan orang-orang atau anggota organisasi berusaha semaksimal mungkin meningkatkan semangat kerjanya. Sedangkan semangat kerja merupakan suatu unsur yang sangat penting sehubungan dengan produktivitas kerja seperti yang diungkapkan oleh Nawawi (2003 : 123) yaitu : “...tinggi rendahnya moral kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang petugas dalam bidang kerja tertentu”.

Semangat kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu probelematik yang selalu mendapat perhatian. Hal ini berkaitan dengan segala aktivitas kerja. Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika semangat kerja karyawan tinggi, maka akan cenderung dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan

kurang, maka hasil kerja dan penyelesaiannya pun akan sangat kurang memuaskan.

Pada umumnya, turunya semangat kerja karyawan karena tidak puasny karyawan baik secara materi maupun non materi. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi dengan baik, maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik. Untuk itu, perusahaan perlu usaha dalam pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja karyawan menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat(jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atas kegiatan. Semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis, mengenai kegiatan- kegiatan dan tugas-tugas kelompok serta ramah satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Akan tetapi apabila mereka nampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, pesimis, maka dapat dikatakan adanya semangat kerja yang rendah. **(Moekijat, 1999 : 135)**.

Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan suatu perjaan yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan **(Hasley, 2003 : 305)**.

Semanagat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniyah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan **(Danim, 2004 : 48)**.

Semangat kerja adalah kemauan dalam kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan **(Hasibuan, 2002 : 76)**

Semangat kerja adalah kegairahan kerja secara definitive dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohani atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat, konsekuen dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan memperoleh banyak keuntungan (**Siswanto 1997 : 169**)

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya semangat kerja merupakan perwujudan diri sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga semua pekerjaan selesai dengan baik dan lebih cepat.

Adapun beberapa alasan tentang pentingnya semangat kerja karyawan bagi perusahaan / organisasi antara lain : (**Tohardi, 2002 : 426**)

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari buruh / karyawan, maka pekerjaan yang diberikan/ ditugaskan kepadanya, akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi/ perusahaan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semangat kerja yang rendah akan berdampak pada semakin besar angka kerusakan.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi/ tidak bekerja karyawan karena malas.
4. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, otomatis akan membuat pekerja/ karyawan akan merasa betah/ senang bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan/ pekerja tersebut akan pindah bekerja

ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja (labour turn over)

5. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi memiliki kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di perusahaan tersebut, untuk itu para pekerja tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindari kemungkinan terjadinya kecelakaan

B. Cara-cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, baik bersifat material maupun non material yaitu : (**Hasibuan, 2002 : 98**)

1. Gaji atau Upah yang cukup

Pemberian gaji atau upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja semaksimal mungkin. Salah satu cara ini adalah cara yang paling ampuh untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi, mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tetap menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.

3. Sekali-kali perlu diciptakan suasana santai

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan misalnya ; dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan-pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.

4. Harga diri perlu mendapat perhatian

Seseorang karyawan akan merasa harga dirinya diperhatikan dan perasaan tanggung jawabnya akan bertambah besar jika ia di ajak berunding dalam memecahkan suatu persoalan di dalam perusahaan.

5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Artinya, tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahlian atau ketrampilan masing-masing. Salah menempatkan posisi karyawan, akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancer dan tidak memperoleh hasil yang maksimal. Disamping itu, semangat kerja mereka akan menurun.

6. Berikan kesempatan mereka untuk maju

perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (Promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.

7. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasi, kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka dan kenyataannya pihak

perusahaan biasanya mengusahakan agar kemajuan perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan yakni dengan cara memberi laba perusahaan atau memberi bonus.

8. Pemberian insentif yang terarah

Pemberiaan tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja karyawan.

9. Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan, seperti kaffetaria, tempat rekreasi, kamar kecil, tempat ibadah, dan lain-lain.

D. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Masalah semangat kerja sering di temukan, oleh karena itu, perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja agar mereka bias melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

(Nitisemito, 1999 : 109)

1. Kompensasi yang diberikan
2. Penempatan yang tepat
3. Pelatihan
4. Keselamatan kerja

5. Mutasi
6. Promosi
7. Lingkungan kerja
8. Komunikasi

Seterusnya pendapat lain faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah : (**Purwanto, 1995 : 84**)

1. Adanya tingkat kehidupan yang layak
2. Adanya perasaan yang terlindungi
3. Adanya kondisi kerja yang menyenangkan
4. Suasana kekeluargaan
5. Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan jasa yang diperbuat
6. Kesempatan berprestasi dan keikut sertaan dalam membuat kebijakan serta kesempatan untuk memiliki perasaan dan harga diri
7. Terdapatnya perasaan berhasil dan kesadaran untuk berkembang

E. Indikasi Rendahnya Semangat Kerja

Indikasi rendahnya semangat kerja penting diketahui oleh perusahaan, karena pengetahuan tentang indikasi ini akan mengetahui sebab-sebab turunya semangat kerja. Dengan demikian, perusahaan akan dapat mengambil tindakan pencegahan ataupun pemecahan masalah lebih awal

Adapun yang dapat dijadikan sebagai indikasi rendahnya semangat kerja adalah sebagai berikut :

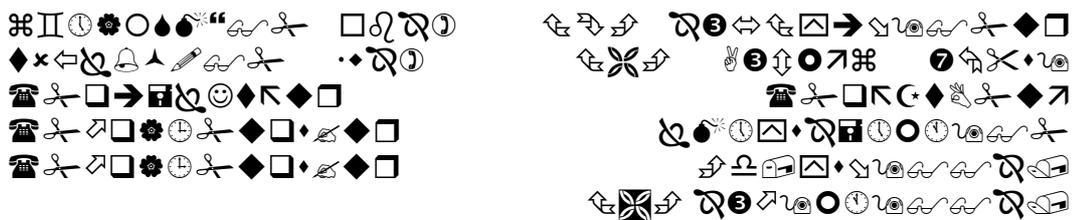
1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

3. Kegelisahan dimana-mana
4. Tingkat absensi yang tinggi
5. Tingkat kerusakan yang tinggi
6. Tuntutan yang sering kali terjadi
7. Adanya pemogokan (**Nitisemito 1955 : 161**).

Komitmen pemimpin untuk memberi semangat kerja kepada karyawan merupakan alat yang ampuh dalam mengatasi rasa apatis, ketidakpercayaan, frustrasi, dan keragu-raguan terhadap perubahan. Semangat pemimpin harus ditempatkan sebagai arah bagi organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan semangat kerja di kalangan organisasi, merupakan tanggung jawab pimpinan (**Hendra, 2001 : 14**)

F. Pandangan Islam Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Firman ALLAH dalam Alqur'an Qs. Al- 'Ashr ayat 1-3 yang berbunyi :



Artinya : “*Demi masa. (1). Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, (2). Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran (3)*” (Qs. Al-ashr 1-3).

Bekerja adalah manifestasi, kekuatan iman dan bernilai ibadah apabila setiap muslim melakukan pekerjaannya dengan semangat kerja yang tinggi tanpa ingin mendapat pujian dari orang lain dan hanya mengharap ridho ALLAH SWT, ini bertanda ia mempunyai kekuatan iman.

Dasar lain yang merupakan perintah atau dorongan semangat kerja adalah seperti Firman Allah yang artinya :

“Ketahuilah hai kaum KU, bekerja sesuai keadaan mu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula). Maka kelak kamu akan mengetahui”.

Ayat ini adalah (*amar*) dan mempunyai hokum “wajib” untuk melaksanakan bagi setiap muslim untuk berusaha, bekerja, sesuai ketrampilan dan kesanggupan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Siapapun mereka secara fasik berdiam diri, tidak mau berusaha untuk bekerja, hanya menyusahan orang lain, maka dia telah menghujat perintah ALLAH dan sadar atau tidak, sesungguhnya orang tersebut sedang mebggali kubur kenistaan bagi dirinya.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

PT. Perkebunan (PTP) adalah BUMN yang modal dasarnya berasal dari pemerintah RI, namun operasionalnya bertumpu pada laba yang diperoleh dan pinjaman dana / kredit dari perbankan. Pada tahun 1979, pemerintah melalui menteri pertanian berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian Nomor 178/KPTS/ UM/3/1979 Tanggal 17 Maret 1979 tentang “ dengan pengembangan PN / PT perkebunan “ Menugasi beberapa PTP di wilayah Sumatera utara, diantaranya PTP II Tanjung Morawa, PTP IV Gunung Pamela , Tebing Tinggi dan PTP V Sei Karang membuka areal perkebunan di wilayah Riau dalam rangka meningkatkan hasil Ekspor non migas dengan meningkatkan produksi perkebunan melalui perluasan areal baru dan program percepatan *sub sector* perkebunan untuk meningkatkan devisa.

Selain itu, berdasarkan Surat Menteri Pertanian Nomor 918/Mentan/XI/1981 Tanggal 25 Nopember 1981 tentang penugasan, maka PTP diantaranya PTP II dan PTP IV ditugasi sebagai pelaksana pengembangan program perkebunan inti rakyat (PIR) maupun PIR – Trans. Kebun – kebun pengembangan eks PTP II, PTP IV dan PTP V inilah yang menjadi cikal–bakal PTPN V sekarang ini. Kemudian, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 10 tahun 1996 Tanggal 14 Februari 1996 tentang “Penyetoran modal Negara republik Indonesia untuk pendirian perusahaan perseroan (Persero

) PT. Perkebunan Nusantara V” , pemerintah memandang perlu untuk mendirikan perusahaan perseroan dan memutuskan penyertaan modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan persero baru, yaitu PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) atau PTPN V (Lima) .

Modal PTPN V yang ditempatkan dan sektor adalah kekayaan Negara yang berasal (terbentuk) dari proyek – proyek pengembangan tahun 1979 di Propinsi Riau yang ditugaskan pemerintah pusat kepada eks PTP II, PTP IV dan PTP V , selanjutnya “perusahaan” , secara efektif mulai beroperasi sejak Tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan PP No.10 Tahun 1996 , yang diantara lain menetapkan :

1. Modal persero yang ditetapkan dan disetor pada saat pendiriannya adalah kekayaan Negara yang berasal dari :
 - a. Proyek pengembangan Perusahaan perseroan (Persero) PT. Perkebunan II di Propinsi Riau termasuk konversi pinjaman Negara Republik Indonesia dari Aseian Development bank (ADB) yang diteruskan kepada perusahaan untuk membiayai proyek Sei Buatan.
 - b. Proyek pengembangan perusahaan perseroan (Persero) PT. Perkebunan IV di propinsi Riau.
 - c. Proyek pengembangan perusahaan perseroan (Persero) pt. Perkebunan V di propinsi Riau.
2. Pelaksana pendirian persero dilakukan menurut kitab undang – undang hukum dagang dasar perundangan – undangan lainnya yang berlaku.

Anggaran dasar perusahaan dibuat didepan notaris harun kamil melalui akte No. 38 Tanggal 11 Maret 1996 Dan disahkan melalui keputusan Manteri

kehakiman RI No. C2-8333H.T.01.01 Tahun 1996, antara lain pernyataan PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Didirikan untuk pertama kalinya untuk jangka waktu 75 tahun yang berkendudukan di pekanbaru, sert telah diumumkan dalam berita negara repoblik indonesia (RI) Nomor 80 tanggal 4 Oktober 1996, dan tambahan berita negara RI Nomor 8565/1996. anggaran dasar telah mengalami perusahaan, terakhir dengan akta notaris sri rahayu hadi prasetyo, SH No 01/2002 tanggal 1 Oktober 2002. perubahan ini telah mendapat persetujuan manteri kehakiman dan HAM RI melalui surat keputusan No. C- 20923. HT.01.04.TH. 2002 tanggal 28 oktober 2002, dan telah diumumkan dalam berita negara RI Nomor 75 tanggal 19 September 2003 dan tambahan berita negara RI No,8785/2003. dalam akta terakhir dinyatakan bahwa jangka waktu berdirinya perusahaan menjadi tidak terbatas. Modal perseroan ditetapkan dengan surat keputusan manteri keuangan No. 191/KMK.016/1996.

Sesuai dengan pasal 3 akta pendiriannya, maksud dan tujuan perseroan ini adalah turut melaksanakan dan kebijakkan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional umumnya, serta pembangunan dibidang sub sektor pertanian pada khususnya, dengan penerapan prinsip – prinsip perseroan terbatas. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas perseroan menjalankan kegiatan usaha :

- a. Pengusaha budidaya tanaman, meliputi pembukaan dan pengolahan lahan, pembibitan, penanaman dan pemeliharaan serta melakukan kegiatan–kegiatan lain yang sehubungan dengan perusahaan budidaya tanaman tersebut;

- b. Produksi meliputi pemungutan hasil tanaman, pengolahan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang setengah jadi dan atau barang jadi serta produk turunannya;
- c. Perdagangan meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha perseroan;
- d. Pengembangan usaha bidang perkebunan, agro wisata dan agro bisnis;
- e. Usaha – usaha lain yang langsung menunjang usaha pokok tersebut diatas.

Saat ini kantor pusat perusahaan berkedudukan di jalan rambutan No. 43, kelurahan sidomulyo timur, kecamatan marpoyan damai, kota pekanbaru, propinsi riau, dengan unit – unit usaha yang tersebar di berbagai kabupaten di propinsi riau.

Perusahaan telah tercatat di bursa efek surabaya (BES) pada tanggal 13 November 2003 yang ditandai dengan terbitnya obligasi perusahaan seri A dan Seri B Sejumlah Rp 300.000.000.000.- kepada publik.

B Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global

2. Misi Perusahaan

Mengelolah agroindustri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra, untuk kepentingan stakeholder, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi.

A. Nilai – nilai Perusahaan

PTPN V bekerja sama secara efisien dan efektif, menjaga kepercayaan yang diberikan dalam menjalankan bisnis sebaik – baiknya. Nilai- nilai budaya perusahaan yang kami pegang dalam menjalankan usaha antara lain :

1. Berusaha mencapai yang terbaik
2. Senantiasa melihat ke depan dan belajar dari pengalaman
3. Bertanggung jawab kepada pihak-pihak yang berkepentingan
4. Menjunjung tinggi semangat kerja dalam kelompok
5. Menghargai kreativitas individu
6. Ikatan yang dilestarikan antara sesama karyawan
7. Bangga sebagai insan perkebunan

D. Tata Kelola Perusahaan

Perusahaan mengelola bisnis secara transparan, menjaga kepercayaan yang telah diperoleh dari pemegang saham dan pihak-pihak terkait. Secara bertahap perusahaan akan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, bukan hanya sebagai kewajiban tetapi merupakan kebutuhan dalam memelihara keberlangsungan pertumbuhan usaha.

Berbagai langkah menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik telah mulai diterapkan di lingkungan perusahaan, yaitu :

1. Transparansi, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materil dan relevan mengenai perusahaan.

2. Kemandirian, yaitu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh / tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
3. Akuntabilitas, yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggung jawaban unit sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.
4. Pertanggung jawaban, yaitu kesesuaian didalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundangan – undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
5. Kewajaran, yaitu keadilan dan kesetaraan didalam memenuhi hak-hak *Stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan.

E. Sumber Daya Manusia

Sampai saat ini karyawan perusahaan berjumlah 16.146 karyawan. sebagai industri yang padat karya, SDM merupakan modal penting bagi perusahaan. Iklim usaha yang terus berubah mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan mutu SDM agar tetap dapat bersaing dipasar global.

Secara kesenambungan perusahaan memberikan pelatihan bagi pengawainya seperti kursus, seminar, workshop, symposium dan bechmarking di indonesia dan luar negeri. Kegiatan ini merupakan sa;ah satu perencanaan karir yang memungkinkan karyawan disetiap level meningkatkan kemampuan dan kecakapan mereka lebih baik dari sebelumnya dalam memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan.

F. Bidang Usaha

Perusahaan mengelola agroindustri kelapa sawit dan karet serta mengolah hasilnya menjadi *Crude Palm Oil* (*CPO*), inti sawit dan berbagai jenis produk karet. Semua hasil produksi dijual baik ke pasar lokal maupun ekspor. Untuk mendukung pemasaran, perusahaan bersama seluruh BUMN perkebunan (PTPN I s.d PTPN XIV) membentuk kantor pemasaran bersama (KPB) PTPN I - XIV yang berkedudukan di Jakarta dan juga Indo Ham di Jerman.

Jenis produk yang dihasilkan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru -Riau, antara lain :

1. Minyak Sawit

Crude Palm Oil (*CPO*) diproduksi melalui proses pengolahan di 12 PKS yang dimiliki perusahaan. Agar dapat dipasarkan, *CPO* harus memiliki spesifikasi mutu sebagai yang telah ditetapkan. Parameter yang dipersyaratkan antara lain kadar asam lemak bebas, kadar air dan kotoran.

2. Inti Sawit

Inti sawit dihasilkan dari pemisahan daging buah selama proses pengolahan berlangsung. Tahapan proses untuk menghasilkan inti sawit melalui pemisahan, pemecahan, pengeringan dan penyimpanan. Spesifikasi inti sawit harus memenuhi kriteria kadar air, kotoran, inti pecahan dan inti berubah warna sesuai standar. Saat ini perusahaan tengah merencanakan pengembangan produk inti kelapa sawit. Hingga kini produksi *Palm Kernel* (*PKO*) masih memanfaatkan fasilitas prosesor milik pihak ketiga.

Namun dalam waktu dekat perusahaan akan membangun Pabrik (PKO) di Tandun.

3. Karet

Produk dihasilkan 2 fasilitas pengolahan karet remah (*Crumb Rubber*) dan 2 fasilitas pengolahan karet asap (*Ribbed smoked Sheet / RSS*). Jenis produk yang dihasilkan antara lain : RSS I, RSS II, RSS III, RSS IV, SIR 10 dan SIR 20.

4. Unit Kerja dan Lokasi

Perusahaan pengembangan produksi lateks pekat melalui perusahaan joint venture PT Mardec Nusa Riau yang merupakan perusahaan *joint venture* dari PTPN V, Mardec Internasional, Sdn.Bhd, dan PT Banihuma, Jakarta . Bahan baku lateks pekat sepenuhnya dipasok oleh perusahaan.

Hingga tahun 2004, perusahaan mengelola 5 unit Strategic Business Unit (SBU dan 1 Non SBU yang mengelola 24 unit kebun inti / plasma, 2 unit kebun pengembangan, 12 pabrik kelapa sawit (PKS), 4 fasilitas pengolahan karet dan 3 rumah sakit. Areal yang dikelola oleh perusahaan pada tahun 2004 seluas 154.854 Ha, yang terdiri dari 80.357 Ha kebun sendiri / inti dan 74.497 Ha kebun Plasma. Selain itu perusahaan mengelola proyek pengembangan kebun KKPA milik masyarakat seluas 5.000 Ha dan bekerja sama dengan pemd Siak mengembangkan kebun KKPA milik masyarakat Siak 3.500 Ha.

Strategic Business Unit (SBU) dibentuk atas arahan dari kementerian BUMN dalam melakukan restrukturisasi BUMN perkebunan. Pada tahun 2002 perusahaan membentuk pilot Project Strategic Business Unit melalui keputusan

direksi Nomor 03- SKEP/05.DI/05.09/R/I/2003 sebagai strategi perusahaan untuk bersaing lebih kompetitif melalui kebijakan restrukturisasi organisasi. Samapai dengan tahun 2004, telah terbentuk 5 unit SBU (SBU Sei Rokan, SBU Tandun, SBU Plasma, SBU Karet dan SBU Jasa Kesehatan) dan 1 Unit Non SBU.

- a. Kebun Inti / Nucleus Estates.
- b. Unit Bisnis Strategis (UBS) Plasma.
 1. Sei Pagar (SPA) : 2.763 ha
 2. Sei Garo (SGO) : 3.126 ha
 3. Sei Galuh (SGH) : 2.688 ha
- c. Unit Bisnis Strategis Tandun.
 1. Tandun (TAN) : 5.538 ha
 2. Terantam (TER) : 7.597 ha
 3. Sei Kencana II (SKE II) : 2.575 ha
 4. Sei Berlian (SBE) : 4.784 ha
- d. Unit Bisnis Strategis Rokan.
 1. Sei Rokan (SRO) : 8.125 ha
 2. Sei Tapung (STA) : 3.270 ha
 3. Sei Siasam (SSI) : 1.150 ha
 4. Sei Intan (SIN) : 3.312 ha
- e. Unit Bisnis Strategis Karet
 1. 12. Sei Lindai (SLI) : 3.219 ha
 2. 13. Sei Kencana 1 (SKE) : 2.198 ha
 3. 14. Air Molek I (AMO I) : 1.150 ha
 4. 15. Tamora (TAM) : 3.501 ha

G. Tangung Jawab Sosial Perusahaan

Perusahaan dalam menjalankan operasinya tidak semata-mata bertujuan memenuhi kepentingan pemegang saham (*Share holders*), namun juga memperhatikan keselarasan dengan pihak – pihak lain yang berkepentingan (*Stake holders*). Manajemen berkeyakinan bahwa eksistensi dan operasi perusahaan harus memberi manfaat bagi para *Stake holders*-nya.

1. Bina Lingkungan
2. Sebagai wujud kepedulian perusahaan terhadap masyarakat tempatan dan sekaligus membantu pemerintah dalam mengatasi kemiskinan serta mengurangi kesenjangan sosial. Bentuk bantuan lingkungan yang diberikan kepada masyarakat dilingkungan perusahaan diberikan bagi sektor pendidikan, sektor kerohanian, sektor kesehatan, sektor olahraga, sektor kesenian, bantuan untuk bencana alam dan infrastruktur.
3. Proyek Kredit Koperasi Primer anggota (KKPA)

Perusahaan memiliki misi untuk meningkatkan kemitraan dengan petani. Untuk itu perlu perhatian terpusat dibidang stabilitas dan pemerataan pembangunan dengan menciptakan penyebaran pendapatan masyarakat tempatan yang belum terkomodasi dalam kegiatan pembangunan, maka sasaran yang ingin dicapai ialah membangun kebun kelapa sawit pola KKPA dengan kelembagaan koperasi sejumlah 12 KUS, dan telah terealisasi hingga tahun 2004 seluas 4.200 ha.

4. Petani Plasma

Hubungan antara perusahaan dan petani telah berlangsung lama dalam mengelola bisnis kelapa sawit. Perusahaan memberikan pembinaan manajemen

dan bantuan teknis kepada petani plasma sekitar kebun. Keberadaan perusahaan merupakan salah satu faktor dalam meraih sukses dan memberikan standar kehidupan yang lebih baik bagi petani. Pada tahun 2004 sekitar 28.341 kk petani kelapa sawit dan 10.331 kk petani karet turut serta dalam mengelola areal kebun seluas 74,526 ha. Pada tahun yang sama perusahaan juga mengeluarkan Rp 566 miliar bagi pembelian TBS petani Plasma.

5. Proyek Siak

Perusahaan mengadakan kerjasama dengan Pemkab Siak dalam program pembangunan kebun kelapa sawit bagi masyarakat tempatan. Proyek ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengurangi pengangguran serta merupakan nilai tambahan bagi masyarakat di kabupaten Siak. Pembangunan Siak I telah terealisasi seluas 2.000 ha terletak di kecamatan Sungai Apit dan Bungan Raya. Untuk kebun Siak II direncanakan seluas 5.182 ha.

6. Pengolahan Lingkungan Hidup

Dalam menjalankan operasinya, perusahaan senantiasa memperhatikan faktor lingkungan hidup. Perusahaan mengupayakan teknologi yang lebih bersih dan ramah lingkungan pada setiap kegiatan produksi. Perusahaan memastikan tidak terdapat pencemaran terhadap tanah, udara dan air melalui pengolahan limbah seperti zero burning policy, land application dan analisis mengenai dampak lingkungan. Perusahaan bekerja sama dengan berbagai pihak (PT Sucofindo, lab. Hiperkes Jakarta dan Padang, Bapedalda Propinsi dan Kabupaten, dan sebagainya) melaksanakan pemantauan kualitas perusahaan juga mencoba merubah anggapan bahwa produk sampingan seperti cangkang, fiber, emisi cairan

dari PKS dapat dimanfaatkan melalui aplikasi lahan; cangkang dan fiber dapat dipergunakan untuk bahan baker boiler; tandan kosong dapat diproses menjadi pupuk kompos; dan sebagainya. Perusahaan yakin penciptaan lingkungankerja yang sehat, nyaman dan aman bukan hanya membawa kebaikan tetapi memberikan dampak potensial bagi pertumbuhan usaha.

7. Keselamatan Kerja

Perusahaan mengembangkan manajemen keselamatan kerja melalui sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Untuk memastikan efektifitas pelaksanaan sistem tersebut. Perusahaan melaksanakan audit SMK3 secara berkala, baik internal maupun dengan mengundang auditor eksternal (dari PT Sucofindo) . hasil audit eksternal telah membuahkan hasil berupa sertifikat emas untuk beberapa pabrik.penghargaan sertifikat emas tahun 2004 disampaikan oleh wakil presiden M. Jusuf Kalla pada tanggal 24 Februari 2005 kepada delapan PKS dilingkungan perusahaan.

8. Manajemen Mutu

Perusahaan menerapkan ISO 9001 sebagai upaya untuk meningkatkan mutu hasil produksi. Secara terus menerus perusahaan melaksanakan revisi dokumen, manual, prosedur dokumen pendukung ISO 9001 : Versi 2000.

9. Kesejahteraan karyawan dan pensiunan

Perusahaan tidak memperlakukan karyawan sebagai faktor produksi, namun sebagai mitra dalam menjalankan operasi perusahaan. Melalui wadah serikat pekerja perkebunan (SP-Bun), keryawan mengadakan perjanjian kerja bersama (PKB) dengan perusahaan. PKB tersebut mengatur haka – hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan. Kedejahteraan karyawan menjadi salah satu

perhatian utama. Perusahaan, melalui penyediaan fasilitas kerja, peribadatan, olahraga dan pendidikan bagi keluarga karyawan. Perusahaan menyediakan fasilitas perobatan kepada seluruh karyawan. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan berupa klinik di taip kebun dan tiga (3) rumag sakit perusahaan, serta menjalin kerja sama sengan rumah sakit swasta maupun pemerintah. Perusahaan juga mendukung unit aktifitas ekonomi karyawan melalui koperasi karyawan (Kopkar) Nusalima.

Perusahaan menyediakan paket remunerasi yang kompetitif bagi karyawan. Selain gaji yang di atas upah minimum regional propinsi (UMRP), perusahaan menyediakan tunjangan perumahan, tunjangan rekreasi dan tunjangan – tunjangan lainnya. Perusahaan juga mengikutsertakan karyawan dalam proram asuransi jiwa / kecelakaan dan jamsostek. Kepedulian perusahaan tidak semata-mata ditujukan semasa karyawan masih aktif, namun juga kepada para pensiunan. Perusahaan mendorong karyawan untuk mengikuti program pensiun didana perkebunan (Dapenbun). Terkait dengan pensiunan, perusahaan membayar santunan hari tua (SHT); uang pindah untuk karyawan yang memasuki masa bebas tugas (MBT); dan biaya perobatan kesehatan kepada para pensiunan. Program pensiun yang diikuti oleh karyawan adalah program manfaat pasti (defined Benefit) yang memiliki kondisi keuangan yang bagus. Berdasarkan laporan penilaian aktuarial terakhir yang dilakukan oleh PT Binaputera Jaga Hikmah, rasio pendanaan dan pensiun perusahaan telah mencapai 212.89 % sehingga memenuhi kualitas pendanaan tingkat pertama.

10. PUKK / Kemitraan

Pembangunan kelanjutan yang dilakukan bagi masyarakat tempatan sebagai bagian dari sosio-ekonomi nasional seiring dengan prinsip ekonomi kerakyatan. Setiap tahunan perusahaan menempatkan 2 % - 3 % dari keuntungan bersih setelah pajak untuk memberikan bantuan secara aktif (Mulai keahlian manajemen sampai aspek teknis) sebagaimana dipersyaratkan RUPS bagi membantu pengusaha kecil tempatan dan koperasi.

Dalam aktifitas penyaluran pinjaman kepada pengusaha kecil dan koperasi (PUKK) dipropinsi Riau pada tahun 2004, perusahaan telah meyalurkan dana sebesar Rp 2.412.500.000.- untuk 79 usaha kecil dan 14 unit koperasi. Perusahaan sampai dengan 2004 (dari tahun 1996 s/d 2004) telah menyalurkan dana Rp 16.230.729.194.- untuk 891 unit usaha kecil dan 150 unit koperasi.

Bentuk bantuan yang diberikan kepada mitra (pengusaha kecil dan koperasi) Berupa :

- a. Pinjaman Modal kerja Pembinaan,
- b. Pelatihan,
- c. Pameran / promosi yang bermanfaat untuk peningkatan SDM dan produktivitas usaha mitra.

H. Pemasaran

Pemasaran hasil produksi PT. Perkebunan nusantara V Dilaksanakan didalam dan diluar negeri. Untuk kelapa sawit pemasaran di dalam negeri mencakup jakarta dan surabaya, sedangkan untuk karet mencakup medan, jakarta dan surabaya.

Pemasaran hasil produksi kelapa sawit diluar negeri dilakukan di negeri india, Colombo, United Kingdom, Lonterdam, denmark, india, Soviet dan pakistan. Kendala – kendala yang dihadapi perusahaan dalam melakukan pemasaran biayanya lebih banyak dari penyediaan bahan baku yang kurang untuk dipasarkan, perubahan jadwal pengepakan (dipercepat) , dan biasanya mutu bahan baku dari kebun rakyat yang dijual ke perusahaan mutunya kurang baik.

I. Proses Penyusunan Anggaran Pada PT. Perkebunan Nusantara V

Proses penyusunan anggaran pada PT. Perkebunan Nusantara V telah mengikutsertakan Partisipasi bagian – bagian perusahaan. Hal ini dimaksud sebagai dasar perencanaan dan mengendalikan kegiatan keuangan perusahaan. Rancangan kerja dan anggaran perusahaan PTPN V disajikan dengan sistematika sebagai berikut

1. Asumsi Penyusunan Anggaran.
2. Porsi volume penjualan
3. Produksi CPO dijual secara langsung melalui KPB tanpa olah lanjut.
4. Hasil produksi baik CPO, karnel maupun karet pada tahun 2005 terjual seluruhnya.
5. Harga jual tidak termasuk PPn perjenis Komoditi.
6. Bunga pinjaman, bunga deposito dan bunga jasa giro.
7. Dividen untuk pemegang saham sebesar 50 % dari laba bersih.
8. Tingkat inflasi untuk tahun 2005 sebesar 7 %
9. Kenaikan upah secara umum sebesar 10 %, kenaikan upah ini disebabkan beberapa faktor, antara lain :
 - a. Kenaikan upah minimum sektor perkebunan (UMSP)

- b. Perubahan pokok struktur komponen gaji karyawan dimana pada tahun 2005 sebesar gaji pokok menjadi 75 % dari total jumlah gaji sehingga akan berpengaruh pada lembur, iuran pensiun dan pengeluaran lainnya untuk karyawan sebagai turunannya.
10. Operasional perusahaan menyangkut areal, produksi, biaya produksi dan penjualan.
11. Laporan bidang keuangan menyangkut perhitungan L/R, neraca, sumber pneguna dana dan kerja perusahaan.

Penyusunan anggaran di PTPN V dilakukan oleh tim penyusun anggaran. Tim penyusun anggran ini terdiri dari pihak – pihak yang mewakili bagian – bagian organisasi perusahaan. Penyusunan anggaran ini biasanya dilakukan antara bulan agustus sampai september dan paling lambat pada bulan oktober.

Proses penyusunan anggaran di PTPN V adalah sebagai berikut :

- a. Setiap manajer departemen didampingi oleh dua orang yang menjadi wakil bagian untuk menyusun anggaran masing – masing departemen yang akan diajukan di rapat Tim Penyusun Anggaran.
- b. Anggaran yang telah selesai disusun oleh masing – masing departemen diajukan dalam rapat tim penyusun anggaran.
- c. Anggaran yang sudah dibicarakan dalam rapat tim penyusun Anggaran, diajukan kepada direktur untuk diperiksa. Setelah itu rencana anggaran dituangkan dalam bentuk RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan). Anggaran yang sudah disetujui maka RKAP ini dibawa ke Rups (Rapat

Umum Pemegang Saham) untuk disahkan menjadi anggaran PTPN V untuk satu tahun yang akan datang.

- d. Anggaran yang sudah disahkan tersebut dibagikan kepada departemen – departemen yang bersangkutan (Berkepentingan).

Landasan utama dari PTPN V dalam penyusunan Anggaran adalah pengalaman masing – masing departemen dan disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang dihadapi sekarang.

J. Struktur Organisasi.

Salah satu mengkordinir pekerja dalam suatu kelompok kerja tertentu adalah untuk mempermudah atau memperlancar pelaksanaan tugas dan pembagian suatu kegiatan yang besar menjadi kecil, yang mana masing – masing kegiatan tersebut ditujukan kepada orang – orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan suatu tugas.

Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Manajemen Pabrik Kelapa sawit (PKS)

Tugas pokok manajer adalah mengolah seluruh kegiatan operasi kebun meliputi : Perencanaan, Produksi, Pengolahan Teknis laporan dan administrasi keuangan serta pengawasnya untuk menghasilkan kinerja yang sehat dan baik yang tercermin dari kemampuan untuk menghasilkan laba.

2. Perwira Pengamanan

Perwira pengamanan bertugas mengatur keamanan kebun dan pabrik serta menjaga semua asset kebun yang ada dan bertanggung jawab langsung kepada manajer PKS tentang keamanan kebun dan pabrik serta asset perusahaan lainnya.

3. Asisten Pengendalian Mutu.

Asisten Pngendalian mutu bertugas untuk menyampaikan laporan lisan maupun tulisan (Koordinasi tidak langsung) setiap hari langsung kepada manajer PKS tentang hasil kinerja setiap hasi, juga bertanggung jawab terhadap pengendalian mutu dari hasil pengolahan – pengolahan berupa CPO dan karnel yang meliputi tingkat kadar airnya dan segala hal – hal yang berhubungan dengan standar mutu yang telah ditetapkan.

4. Asisten Inti Sawit .

Bertugas untuk mengawasi segala ektifitas pengolahan yang ada di pabrik yang berhubungan dengan pengolahan karnel.

5. Asisten CPO

Bertugas untuk mengawasi segala aktifitas pengolahan yang ada dipabrik yang berhubungan dengan pengolahan CPO.

6. Asisten Umum proses.

Bertugas menangani masalah – masalah umum yang terjadi selama proses produksi berlangsung.

7. Asisten Teknik Pabrik.

Bertugas menangani instalasi pabrik (segala kegiatan pabrik dan kolam limbah.

8. Kepala tata usaha (KTU)

Kepala tata usaha bertugas untuk menyusun system administrasi dan pengarsipan yang efektif bagi mendukung kelancaran jalannya proses produksi serta sistem administrasi yang baik.

9. Asisten Umum

Asisten umum bertugas untuk menangani segala masalah umum yang terjadi baik dikebun maupun di pabrik.

BAB IV

HASIL PELAPORAN

Semangat kerja merupakan perwujudan dan dorongan akibat rangsangan dari dalam diri atau dari luar diri sendiri, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dari karyawan, akan sukar bagi organisasi/ perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hal-hal yang mendorong Semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V(Lima), adalah sebagai berikut :

A. Keselamatan Kerja Karyawan Terjamin

Keselamatan kerja adalah suatu usaha mendorong terciptanya keadaan yang aman dan sehat di tempat kerja baik tenaga kerja maupun lingkungan kerja itu sendiri. Kesejahteraan karyawan adalah pertimbangan yang utama di dalam melaksanakan pekerjaan, karena manusia merupakan asset perusahaan dimana keselamatan karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan bersama karyawan itu sendiri.

Keselamatan kerja yang di terapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara adalah keselamatan yang sesuai dengan setandar internasional keleamatan kerja. Perusahaan mengembangkan manajemen keselamatan kerja melalui sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Untuk memastikan efektifitas pelaksanaan sistem tersebut. Perusahaan melaksanakan audit SMK3

secara berkala, baik internal maupun dengan mengundang auditor eksternal (dari PT Sucofindo) . hasil audit eksternal telah membuahkan hasil berupa sertifikat emas untuk beberapa pabrik.penghargaan sertifikat emas tahun 2004 disampaikan oleh wakil presiden M. Jusuf Kalla pada tanggal 24 Februari 2005 kepada delapan PKS dilingkungan perusahaan.. Penerapan keselamatan kerja dapat kita lihat seperti halnya :

1. Kewajiban memakai pengaman di saat melakukan pekerjaan di lapangan seperti, penggunaan helm, kaus tangan, sepatu safety, masker dan lain-lain
2. Diwajibkan selalu berhati-hati di dalam menyelesaikan pekerjaan seperti pengoprasian alat-alat berat dan mesin-mesin lainnya.
3. Dilarang menggunakan alat-alat kerja di luar izin operasai
4. Penggunaan alat –alat kerja harus di tangani oleh para ahli
5. Prinsip utama dalam bekerja adalah keselamatan kerja dan lain-lain.

B. Kompensasi Yang Sesuai

Pada umumnya kompensasi atau balas jasa pada karyawan adalah dalam bentuk pemberian upah atau gaji sebagai harga balas jasa yang diberikan dari pemberi pekerjaan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah di lakukan oleh pekerja tersebut dimana upah berfungsi sebagai jaminan bagi kelangsungan hidup yang layak dan dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut peraturan

dan undang-undang, yang dibayarkan atas perjanjian kerja yang di sepakati sebelumnya.

Pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan fungsi MSDM (manajemen sumberdaya manusia) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam menjalankan tugas pengorganisasian. Di sinilah letak pentingnya kompensasi karyawan sebagai seorang penjual tenaga. Bagi suatu perusahaan, masalah upah atau gaji adalah suatu unsur yang penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan gaji yang sesuai secara tidak langsung akan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada umumnya.

Penerapan kompensasi yang sesuai pada PT. Perkebunan nusantara V (Lima) bagian produksi, dapat kita lihat sebagai berikut :

1. Pemberian gaji sesuai dengan standar gaji (UMR dan UMP)
2. Pemberian upah sesuai dengan pekerjaan
3. Pemberian premi
4. Pemberian tunjangan hari tua (JAMSOSTEK)
5. Pemberian santunan hari tua (SHT) dan uang pindah untuk karyawan yang memasuki masa bebas tugas (MBT);
6. Pemberian bonus bagi karyawan yang berprestasi
7. Pemberian THR(Tunjangan hari raya)
8. dan pemberian bonus-bonus lainnya.

C. Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kegiatan suatu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitar perusahaan. Hubungan sosial antar sesama karyawan, hubungan sosial antar atasan dan bawahan, kondisi kerja (penempatan, suhu, udara, suara bising, ruang gerak), kenyamanan, kebersihan, dan kesejahteraan para karyawan dan lain sebagainya, membuat karyawan bekerja lebih giat dan bersemangat.

Dalam hal peningkatan hubungan sosial antar sesama karyawan dan antara atasan dan bawahan, perusahaan melakukan mengedepankan beberapa aspek, diantaranya :

1. Kewajiban untuk saling menghormati baik antar atasan, bawahan dengan atasan, maupun antar sesama karyawan.
2. Kewajiban berkata sopan
3. Kewajiban berpakaian sopan
4. Saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Menjaga kekompakan
6. Saling terbuka dan lain-lain

Untuk menjaga dan meningkatkan aspek-aspek di atas, perusahaan mengadakan beberapa kegiatan diantaranya :

1. Diadakannya pertemuan-pertemuan terbuka
2. Diadakannya pengajian-pengajian keagamaan
3. Diadakannya event-event olahraga antar karyawan
4. Diadakannya reuni-reuni antar pekerja

5. Melakukan tour/ wisata refreasing di hari-hari tertentu dan lain-lain.

Sedangkankan dalam hal peningkatan kenyamanan dan kebersihan perusahaan menyediakan beberapa hal antara lain :

1. Penyediaan beberapa sarana dan prasarana antara lain :

a. Fasilitas Tempat ibadah

Penyediaan sarana tempat ibadah bertujuan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk melakukan ibadah

b. Perlengkapan kantor/ Fasilitas alat-alat kerja , seperti computer, mesin foto copy, mesin tik, mesin fax, alat berat , dan sebagainya.

Hal ini bertujuan untuk mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

c. Perlengkapan kerja seperti helm, kaus tangan, sepatu safety, masker dan lain-lain.

Hal ini bertujuan memberikan rasa kenyamanan dan keaamanan bagi karyawan dalam bekerja

d. Fasilitas kebutuhan karyawan, seperti kantin, koperasi WC, penyediaan AC, Sumur Bor dan lain-lain. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan ras kenyamanan bagi karyawan

2. Penerapan lingkungan bersih, sehat dan nyaman, seperti :

- Larangan buang sampah sembarangan
- Tata letak gedung perusahaan dan perumahan karyawan yang tepat dan nyaman
- Taman yang rindang dan bersih
- Budaya hidup bersih

- Dan lain-lain

A. Penempatan Karyawan Yang Tepat

Penempatan karyawan yang tepat dan sesuai dengan keahlian juga sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kesalahan penempatan karyawan dapat mengakibatkan ketidak proporsional karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa malas dan tidak bersemangat karena ketidak ahliah karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. dalam hal penempatan karyawan secara tepat pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Lima) dapat di lihat sebagai berikut :

1. Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian
2. Penerimaan karyawan secara ketat dan provisional
3. Promosi (kenaikan jabatan) sesuai standar Manajemen
4. Mutasi karyawan sesuai prosedur yang berlaku
5. Dan lain-lain.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan di atas dapat penulis simpulkan bahwa ada beberapa hal yang menjadikan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Lima) bagian produksi menjadi bersemangat di dalam bekerja antara lain :

1. Keselamatan Kerja Yang Terjamin

Dengan adanya keselamatan kerja yang terjamin, akan mendorong terciptanya keadaan yang aman dan sehat baik tenaga kerja maupun lingkungan kerja itu sendiri.

2. Kompensasi Yang Sesuai

Hal ini berfungsi sebagai jaminan bagi kelangsungan hidup yang layak. Dan dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut peraturan undang-undang, yang ditetapkan atas perjanjian kerja yang disepakati sebelumnya.

3. Lingkungan Yang Sehat

Merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V (Lima) tergolong baik.

B. Saran

Saran saya kepada seluruh Perusahaan-perusahaan pada umumnya dan PT. Perkebunan Nusantara khususnya agar senantiasa :

1. Pihak PT. Perkebunan Nusantara V lebih memperhatikan khususnya keselamatan kerja karyawan demi terciptanya semangat kerja bagi karyawan.
2. Pihak PT. Perkebunan Nusantara V agar lebih meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman terkait hubungan sosial antar sesama karyawan, atasan dan bawahan yang bertujuan membuat karyawan bekerja lebih giat dan semangat.
3. Pihak PT. Perkebunan Nusantara V memberikan kompensasi yang benar-benar sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak dan dibayarkan atas perjanjian kerja yang disepakati sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Denim, Sudarwan , “ *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*” , Rineka Cipta. Jakarta : 2004
- Hadari Nawawi, *Administrasi Sekolah*, Kanisius, Jakarta, 2002, 1997.
- Hasibuan, Malayu S.P, Drs “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” , CV. Mas Agung. Jakarta : 2002
- Hasley, D, George “ *Bagaimana Memimpin Dan Mengawasi Pegawai Anda*” , Rineke Cipta. Jakara : 2003
- Kuswanto, Hendra “ *The World’s Best Management Practice*”, Gran Media Pustaka Jakarta : 2001
- Muekijat Drs. “*Manajemen Kepegawaian Alumni*”, Bandung : 1990
- Nitisemito, Alex , S, Drs, “ *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta : 1999
- Purwanto, Hadi, “ *Motivasi Kerja* . Cipta Mulia Semarang Pustaka Umum. Jakarta : 1995.
- Slamet Saksono, *administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 2003.

DAFTAR TABEL

1.1 Data Produksi Kebun Kelapa Sawit Sendiri Tahun 2005-2009.....	2
1.2 Data Produksi Kebun Kelapa Sawit Plasma Tahun 2005-2009.....	2