

EFEKTIVITAS KOMUNIKASI BUDAYA KEBUN DALAM PENINGKATAN KENYAMANAN KERJA DI PERKEBUNAN SUMATERA

Selamat Riadi

Dosen Universitas Sari Mutiara

Hasrul Azwar Hasibuan

Dosen Pembangunan Panca Budi Medan

ABSTRACT, *Communication of plantation employees can be seen from the comfort of work in the form of internal and external closeness to the leader. Employee Communication is the goal of a close relationship between employees and leaders and between employees themselves, the synergy of communication is a clear standard and can be universally accepted, Employees of Garden Employees and Garden Culture are routines of how to use the time a little can explain the work. This problem can have an impact on socio-cultural aspects to refer to performance issues. The ability of approach and motivation must be able to be carried out by an assistant, both the ability of dialogue, humility, trust, hope and critical thinking, in order to provide harmony in plantation companies.*

Keyword: *Efektivitas komunikasi, Budaya Kebun, Kenyamanan Kerja*

A. PENDAHULUAN

Efektivitas komunikasi menjadi sangat mendukung untuk memberikan pemahaman bahwa di perkebunan memiliki kebiasaan yang disebut *Budaya Kebun* dan lebih di kenal apel pagi. Sehingga seorang pemimpin dapat memahami bahwa ini merupakan sistem yang mengikat di dunia perkebunan dan membiasakan perilaku menjadi seorang asisten. Maksudnya bagaimana bagaimana seorang asisten dapat diterima di masyarakat perkebunan, dan bertujuan melihat sejauh mana efektifitas komunikasi seorang asisten yang berpengaruh atau memberikan tentang aplikasi kebun, bagaimana cara mengatur dan memberikan masukan perintah tersebut.

Dalam komunikasi seorang asisten efektif dituntut untuk berperan dan bertanggungjawab sehingga asisten dituntut memiliki kemampuan berkomunikasi efektif. Asisten perlu menyadari akan hal ini, yaitu bahwa di dalam melaksanakan kegiatan belajar dan pembelajaran, sebenarnya sedang melaksanakan kegiatan komunikasi.

Perkebunan yang dalam sejarahnya perkembangan perkebunan di negara berkembang termasuk di Indonesia, tidak dapat dipisahkan dari sejarah perkembangan kolonialisme, kapitalisme, dan modernisasi. Di negara berkembang, pada umumnya perkebunan hadir sebagai

perpanjangan dari perkembangan kapitalisme agraris barat yang diperkenalkan melalui sistem perekonomian kolonial. Sebelum barat memperkenalkan sistem perkebunan, masyarakat agraris indonesia telah mengenal sistem kebun sebagai sistem perekonomian tradisional. Usaha kebun dijadikan usaha pelengkap atau sampingan dalam kegiatan pertanian pokok. Dan sejalan dengan itu barat juga memperkenalkan sistem perkebunan besar dimana perkembangan perkebunan mengalami modifikasi baik dalam produktivitas maupun pengelolaannya yang sekarang kita kenal dengan perkebunan modern.

Perkebunan di Indonesia, mewarisi budaya Budaya Kebunnya sejak lama, namun dalam sejarah belum ada literature khusus tentang Budaya Kebun, namun pada kenyataan sangatlah ditanamkan semangat motivasi, evaluasi kerja serta hasil kerja. Perkebunan yang dalam sejarahnya perkembangan perkebunan di negara berkembang termasuk di Indonesia, tidak dapat dipisahkan dari sejarah perkembangan kolonialisme, kapitalisme, dan modernisasi. Di negara berkembang, pada umumnya perkebunan hadir sebagai perpanjangan dari perkembangan kapitalisme agraris barat yang diperkenalkan melalui sistem perekonomian kolonial. Sebelum barat memperkenalkan sistem perkebunan, masyarakat agraris indonesia telah mengenal sistem kebun sebagai sistem perekonomian tradisional. Usaha kebun dijadikan usaha pelengkap atau sampingan dalam kegiatan pertanian pokok. Dan sejalan dengan itu barat juga memperkenalkan sistem perkebunan besar dimana perkembangan perkebunan mengalami modifikasi baik dalam produktivitas maupun pengelolaannya yang sekarang kita kenal dengan perkebunan modern.

Asisten perkebunan dituntut untuk berperan efektif dan bertanggungjawab sehingga seorang asisten dituntut memiliki kemampuan berkomunikasi efektif. Asisten perlu menyadari akan hal ini, yaitu bahwa di dalam melaksanakan kegiatan belajar dan pembelajaran, sebenarnya sedang melaksanakan kegiatan komunikasi dalam mengerakan Sumberdaya manusia (SDM) yang dibawah tanggung jawabnya.

Sumberdaya manusia adalah sebagai asset yang secara khusus memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian produktivitas di perkebunan, sarana tersebut dalam mencapainya bagaimana menanamkan nilai-nilai merasa memiliki dan bagian dari perusahaan

dan fasilitas tersebut sudah ada sejak lama yaitu *Budaya Kebun* dalam memecahkan permasalahan.

Permasalahan dalam perkebunan bisa dilihat dari sektor menurunnya hasil produktivitas perkebunan selain masalah berkaitan dengan produktivitas juga adalah masalah yang timbul dari berkembangnya sistem budaya kapitalis yang mengakibatkan adanya masalah ekstren dan intern. Permasalahan ini bisa berdampak pada aspek sosial budaya hingga merujuk kepada permasalahan komunikasi dan pada akhirnya masalah kenyamanan kerja.

Saat ini perkebunan memasuki tahap dimana perkebunan mengalami perkembangan pesat yang sangat mempengaruhi sektor perekonomian yang dikuasai oleh negara, swasta, dan asing yang dimana memberikan kontribusi bagi keberlangsungan pembangunan di Indonesia dalam sektor ekonomi sosial dan budaya yang mesti diperkuat dan ini bagian dari komunikasi.

Perkembangan pengelolaan perkebunan itu sendiri tidak terhindarkan adalah masalah atau dampak yang timbul yang menunjukkan adanya sektor lain yang masih timpang. Masalah diperkebunan dapat dirasakan dengan adanya aspek yang tidak diperhitungkan. Masalah-masalah itu kemudian rampung dan mengancam akan keberadaaan perkebunan itu sendiri.

Efektivitas komunikasi Budaya Kebun di Perkebunan dapat kita satukan dalam bentuk masalah internal maupun eksternal. Dan pada akhirnya akan mempengaruhi eksistensi perkebunan itu dalam budaya karyawan dan diharapkan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

B. PEMBAHASAN

a. Pengertian Efektifitas Komunikasi

Efektifitas komunikasi merupakan kejadian yang menarik yaitu instruksi pikiran yang di tangkap oleh komunikan dan dapat dipahami dan menimbulkan reaksi terhadapnya baik individu atau kelompok merupakan umpan balik atau emplementasi komunikan. Ketika berkomunikasi dengan orang lain, sebaiknya terlebih dahulu menentukan suatu sasaran sebagai dasar untuk memperoleh pengertian yang sama. Jika persamaan pengertian dan pendapat telah dapat dicapai maka komunikasi akan berlangsung dengan lancar dan baik.

Komunikasi yang efektif biasanya memiliki tujuan untuk memudahkan orang lain dalam memahami pesan yang disampaikan oleh seorang pemberi pesan (komunikator). Selain itu,

komunikasi yang efektif juga bertujuan supaya informasi yang disampaikan dapat menimbulkan feedback dari si penerima pesan (komunikan). Karena alasan-alasan tersebut, maka proses komunikasi yang efektif haruslah dilakukan dengan menggunakan bahasa yang jelas dan dapat dipahami oleh orang lain.

¹Menurut Mc. Crosky Larson dan Knapp, komunikasi yang efektif dapat dicapai dengan mengusahakan ketepatan (*accuracy*) yang paling tinggi derajatnya antara komunikator dan komunikan dalam proses komunikasi. Komunikasi yang efektif hanya dapat terjadi jika komunikator dan komunikan memiliki persamaan dalam pengertian, sikap dan bahasa. Sebuah komunikasi dikatakan efektif apabila:

1. Pesan dapat diterima dan dimengerti serta dipahami sebagaimana yang dimaksud oleh pengirimnya.
2. Pesan yang disampaikan oleh pengirim dapat disetujui oleh penerima dan ditindaklanjuti dengan perbuatan yang diminati oleh pengirim.
3. Tidak ada hambatan yang berarti untuk melakukan apa yang seharusnya dilakukan untuk menindaklanjuti pesan yang dikirim.

Pengertian dapat disimpulkan bahwa komunikasi efektif:

- Komunikasi Efektif adalah komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) pada orang yang terlibat dalam komunikasi.
- Komunikasi Efektif adalah saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang atau kelompok yang hasilnya sesuai dengan harapan.

b. Efektifitas Prilaku

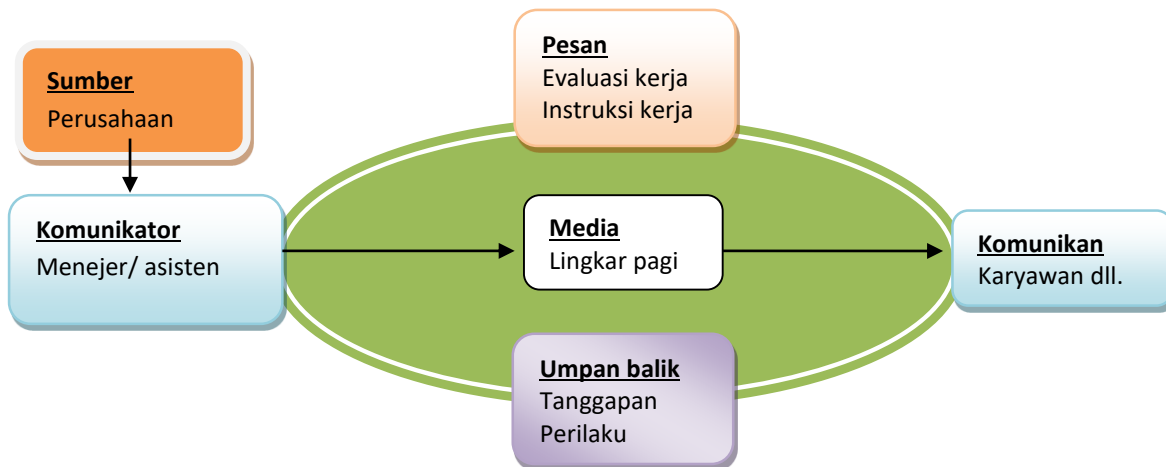
Efektifitas prilaku bila instraksi dalam saluran komunikasi mengakibatkan reaksi kepada penerima pesan yang menghasilkan tindakan prilaku dalam hal ini seperti, pada teori Behaviorism yang di populerkan oleh John B. Watson yang dikenal sebagai bapak Behaviorsim. Seperti yang kita ketahui, bahwa teori ini menunjukkan perhatiannya pada aspek yang dirasakan secara langsung pada perilaku berbahasa serta hubungan antara stimulus dan respons pada dunia

¹ Heru, N. *Negara, Pasar dan Keadilan Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar offest, 2001.

sekelilingnya. Menurut teori ini, semua perilaku, termasuk tindak balas (respons) ditimbulkan oleh adanya rangsangan (stimulus). Behaviorism lahir sebagai reaksi terhadap introspeksionisme dan juga psikoanalisis. Efektifitas dapat dikaitkan dengan teori Behaviorism pada teori komunikasi².

c. Unsur-Unsur Komunikasi Efektif

Untuk menciptakan sebuah komunikasi yang efektif, maka sebuah proses komunikasi harus mengandung unsur-unsur komunikasi. Unsur-unsur komunikasi setidaknya harus terdiri dari enam hal, yaitu sumber, komunikator, pesan, channel, komunikasi itu sendiri, dan efek. Dalam perkebunan juga menjadikan dasar berkomunikasi sebagai berikut:



Tabel : Unsur komunikasi

IV Hambatan komunikasi efektif

Hambatan komunikasi dapat mempengaruhi organisasi pada saat berkomunikasi yang efektif, perbedaan pengaruh status sosial yang dimiliki setiap karyawan. contoh karyawan dengan status sosial yang lebih rendah harus tunduk dan patuh apapun perintah yang diberikan atasan. Maka karyawan tersebut tidak dapat atau takut mengemukakan aspirasinya atau

² Jurnal, Ryan Fitrayandi. "Peristiwa Komunikasi dan kaitan terhadap teori komunikasi." *Telkom University*, 2015: 2.

pendapatnya. Dalam hambatan ini seorang menejer dapat meminimalisir hambatan komunikasi seperti:

a) **Penyaringan**

Penyaringan (filtering) mengacu pada tujuan memanipulasi informasi oleh si pengirim sehingga si penerima akan melihatnya menjadi lebih menguntungkan. Seorang manajer yang berbicara kepada bosnya mengenai hal yang dia rasa ingin didengar bosnya merupakan penyaringan informasi. Level yang semakin vertikal dalam hierarki organisasi, maka akan semakin membuka banyak kesempatan untuk melakukan penyaringan. Tetapi beberapa penyaringan akan terjadi di mana pun yang terdapat perbedaan status.

b) **Pemilihan Persepsi**

Diulas kembali disini karena pemilihan persepsi merupakan hal penting sebab para penerima dalam proses komunikasi melihat dan mendengar secara selektif berdasarkan pada kebutuhan mereka, motivasi, pengalaman, latar belakang, dan karakteristik personal lainnya. Para penerima juga memproyeksikan ketertarikan dan ekspektasi mereka ke dalam komunikasi seperti mereka akan menguraikan isi pesan mereka.

c) **Informasi yang Berlebihan**

Para individu memiliki kapasitas yang terbatas untuk memproses data. Ketika informasi yang kita miliki harus bekerja melebihi kapasitas pemrosesan kita, maka hasilnya adalah informasi yang berlebihan. Apa yang terjadi ketika para individu memiliki lebih banyak informasi daripada yang dapat mereka sortir dan gunakan? Mereka cenderung untuk memilih, mengabaikan, melewati atau melupakannya. Atau mereka dapat menanggukkan pemrosesan lebih lanjut hingga situasi yang berlebihan telah berakhir. Dalam beberapa kasus, informasi yang hilang dan hasil komunikasi yang kurang efektif, membuatnya menjadi lebih penting untuk menangani kelebihan ini dengan lebih baik.

d) **Emosi**

Anda dapat menginterpretasikan pesan yang sama secara berbeda ketika Anda marah atau putus asa dibanding Anda sedang bahagia. Orang-orang yang berada dalam suasana

hati negatif lebih cenderung untuk mengkritisi pesan dengan lebih terperinci, sedangkan mereka yang berada dalam suasana hati positif cenderung untuk menerima komunikasi begitu saja. Emosi yang lebih ekstrem seperti sorak kegirangan atau depresi beresiko menghalangi komunikasi yang efektif. Dalam kondisi seperti ini, kita akan sangat rentan terhadap mengabaikan rasional kita dan proses berpikir yang objektif dan berganti dengan penilaian secara emosional.

e) **Bahasa**

Bahkan ketika kita sedang berkomunikasi dalam bahasa yang sama, kita-kita dapat berarti hal-hal yang berbeda dengan orang lain. Umur dan konteks adalah dua dari faktor terbesar yang mempengaruhi perbedaan-perbedaan tersebut.

Penggunaan bahasa di antara masing-masing orang sangat tidak beragam. Jika kita mengetahui bagaimana masing-masing dari kita memodifikasi bahasa, kita dapat meminimalkan kesulitan dalam komunikasi, tetapi kita biasanya tidak mengetahuinya. Para pengirim cenderung untuk mengasumsikan kata-kata dan istilah-istilah dengan tidak tepat yang mana mereka pergunakan arti yang sama dengan yang mereka gunakan kepada penerima.

f) **Keheningan**

Hal yang mudah untuk mengabaikan keheheningan atau kurangnya komunikasi karena didefinisikan dengan ketiadaan informasi. Namun, riset menyarankan untuk menggunakan keheheningan dan penanguhan komunikasi adalah hal yang umum dan problematis. Salah satu studi menemukan bahwa lebih dari 85% para manajer yang melaporkan tetap berdiam diri terhadap sedikitnya satu permasalahan yang memperoleh perhatian yang signifikan.

Keheningan menjadi kurang dimana opini dari kaum minoritas diperlakukan dengan hormat, identifikasi kelompok kerja tinggi, dan keadilan prosedural tinggi yang menang. Secara praktik, hal ini berarti bahwa para manajer harus memastikan bahwa mereka berperilaku dalam hal suportif ketika para pekerja menyarankan opini-opini yang berbeda atau perhatian, dan mereka harus memandangnya berdasarkan nasihat.

g) **Kekhawatiran Komunikasi**

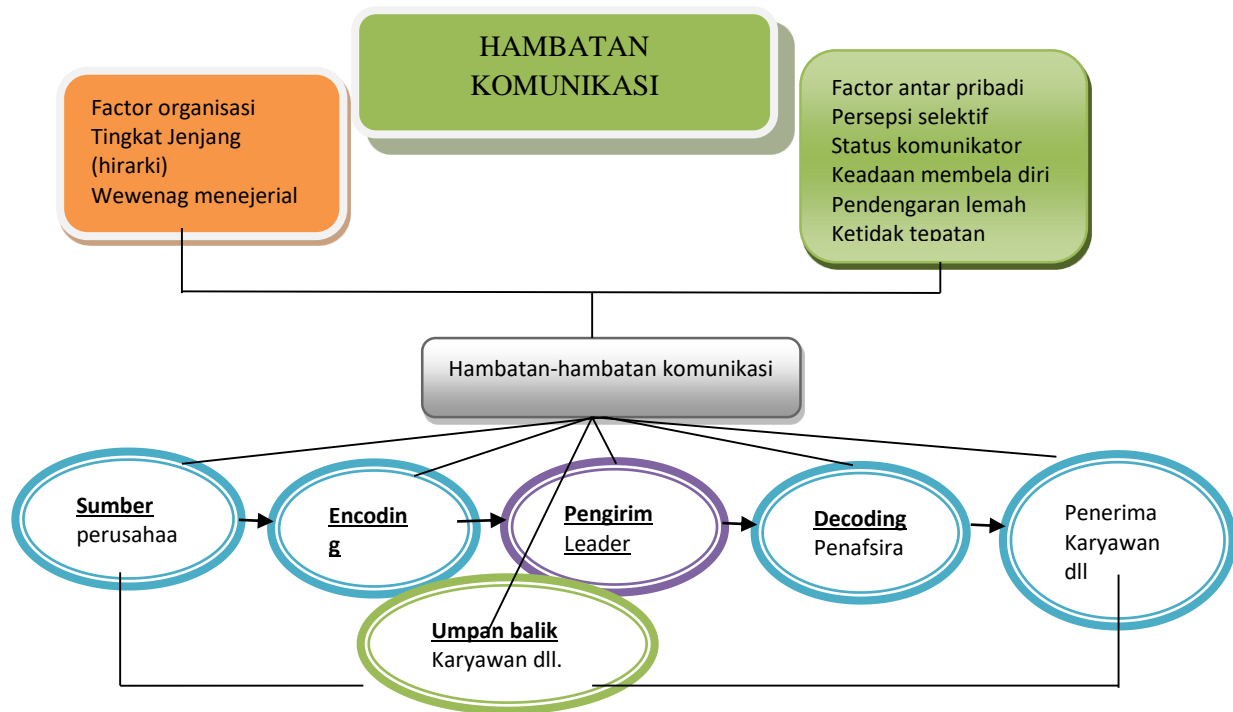
Diperkirakan 5-20% dari populasi menderita kekhawatiran komunikasi (communication apprehension) yang melemahkan tenaga atau kecemasan sosial. Orang-orang tersebut mengalami ketegangan dan kecemasan yang tidak semestinya dalam komunikasi secara tertulis, lisan atau kedua-duanya. Mereka menemukan luar biasa sulit untuk berbicara antar muka dengan orang lain atau menjadi luar biasa cemas ketika mereka harus menggunakan telepon, bergantung pada memo, atau e-mail ketika panggilan telepon menjadi lebih cepat dan lebih sesuai.

h) **Berbohong**

Hambatan terakhir terhadap komunikasi yang efektif adalah kesalahan penyajian atas informasi secara sekaligus atau berbohong. Setiap orang memiliki definisi berbeda mengenai suatu kebohongan. Dapatkah Anda mendeteksi kebohongan? Literatur menyarankan bahwa sebagian besar orang sangat tidak ahli dalam mendeteksi penipuan yang dilakukan oleh orang lain. Permasalahannya adalah tidak terdapat isyarat secara verbal atau nonverbal yang khas mengenai kebohongan, menghindari pandangan, berhenti sejenak, dan menggeser postur tubuh juga dapat sebagai tanda dari kegelisahan. Secara jumlah, frekuensi kebohongan dan kesulitan dalam mendeteksi kebohongan terutama membuatnya menjadi hambatan yang besar bagi komunikasi yang efektif

Hambatan ini menunjukkan betapa sensitifnya komunikasi sehingga bisa mengakibatkan salah persepsi dan penafsiran yang berbeda dan mengakibatkan masalah yang cukup berarti dalam sebuah organisasi bahkan akan berdampak pada perkembangan organisasi tersebut³.

³ Robins, Timoty A. Judge dan Steven P. *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat, 2008.



Tabel: Hambatan komunikasi

d. Budaya Kebun

Budaya Kebun, kegiatan yang dilakukan setiap di adfeling, ditingkat afdeling biasanya disebut lingkaran pagi. Lingkaran pagi adalah pekerjaan yang dari awal dan paling pagi sekitar pukul 05,00 wib dilakukan oleh semua orang yang bekerja di perkebunan sawit dan karet dengan durasi waktu lingkaran pagi ± 10 s.d 15 menit setiap paginya (setiap hari kerja). Dalam perusahaan harus menerapkan kegiatan ini dalam rangka pencapaian **PDCA** : *Plan* (rencana), *Do* (lakukan, bertindak), *Check* (melakukan cek) dan *Action* (guna untuk tindakan koreksi terhadap hal-hal yang menjadi masalah untuk diperbaiki).

Dalam menjalankan peran dan tugasnya seorang kepala afdeling mempunyai tugas yang di turunkan dalam tugas harian, tugas mingguan, tugas bulanan dan tugas tahunan. Tugas-tugas tersebut dijalankan melalui koridor kontrol dan evaluasi. Bentuk pertanggungjawaban seorang kepala afdeling bisa ke kepala kebun, estate manager, ataupun administratur, tergantung bentuk

susunan organisasi perusahaan. Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya tersebut maka proses teamwork harus dibentuk di internal afdeling tersebut.

Adapun tugas harian secara teknis seorang kepala afdeling adalah sebagai berikut

1) *Membangun budaya apel pagi/ Budaya Kebun*

Baik apel pagi yang diselenggarakan dengan administratur sebagai atasan dan dilanjut apel pagi dengan mandor dan karyawan. Dari apel pagi inilah akan dijalin sebuah komunikasi yang intensif terhadap permasalahan yang akan dilakukan.

2) *Mengontrol kegiatan yang di lapangan.*

Dalam mengontrol kegiatan di lapangan maka sistem prioritas pengontrolan perlu dilakukan. Dalam mengontrol usahakan pekerjaan bersifat harian dan menggunakan material didahulukan. Sebagai contoh adalah pekerjaan pemupukan dan chemical. Dalam pekerjaan ini kepala afdeling harus hadir dalam kegiatan pekerjaan. Bahkan sebelum melakukan pekerjaan kepala afdeling harus memberikan demonstrasi kepada karyawan.

3) *Melakukan evaluasi sore.*

Evaluasi sore sangat perlu dilakukan, hal ini dengan tujuan melihat permasalahan yang dihadapi karyawan dan mandor dilapangan. Dari permasalahan yang ada akan ditemukan solusi, yang akan dijadikan perbaikan pada keesokan harinya. Sehingga permasalahan tidak terjadi lagi. Evaluasi sore juga dibuat untuk merencanakan kegiatan esok hari, baik kebutuhan tenaga, alat yang digunakan dengan maksud semua perlengkapan yang diperlukan sudah siap pada malam hari⁴.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Handoko 2001) ⁵ adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

⁴ Utomo, Bejo. "Peran dan Tugas Kepala Afdeling dalam Menejemen Perkebunan." *Media Informasi Produk dan Teknologi Sawit* ([http:// Sawit Indonesia](http://Sawit Indonesia)), 2014

⁵ Handoko, Hani. *Menejmn Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFJ Jogja, 2001.

Sementara itu (Hasibuan 2003)⁶ menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut (Robbin 2014) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya

Ada beberapa teori kepuasan kerja yang dikemukakan para ahli diantaranya sebagai berikut :

a) Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchi of needs*)

Teori ini merupakan teori yang cukup terkenal yang dikembangkan oleh seorang psikolog bernama Abraham Maslow pada tahun 1943. Dalam teori ini, Maslow mengembangkan tentang bagaimana semua motivasi saling berkaitan. Ia menjelaskan bahwa manusia membagi tingkat kebutuhan mereka ke dalam lima kategori umum yang mempunyai tingkatan yang berbeda-beda. Ketika satu tingkat kebutuhan terpenuhi atau mendominasi, seseorang tidak lagi mendapat motivasi dari kebutuhan tersebut. Selanjutnya, seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan ke tingkat berikutnya. Maslow membagi tingkat kebutuhan manusia menjadi:

- 1) **Kebutuhan fisiologis** : kebutuhan dasar, misalnya rasa lapar, haus, tempat berteduh, seks, tidur, oksigen, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- 2) **Kebutuhan akan rasa aman** : mencakup antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) **Kebutuhan sosial**: mencakup kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki, kasih sayang, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) **Kebutuhan akan penghargaan** : mencakup faktor penghormatan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) **Kebutuhan akan aktualisasi diri**: mencakup hasrat untuk makin menjadi diri sepenuh

⁶ Hasibuan, Malayu.SP. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya⁷ (Maslow:1984) dalam (Qurrotul'aini 2011)

⁷ Qurrotul'aini. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Muslim (study kasus si Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes)*. Semarang: IAIN Walisongo, 2011.

Gambar Teori Hierarki Kebutuhan



sumber : Maslow (1984) dalam Qurrotul'aini (2011)

Maslow menyatakan karyawan dapat dipuaskan oleh berbagai kebutuhan yang berbeda tergantung pada posisi mereka dalam hierarki. Perusahaan dapat memuaskan karyawan pada tingkat terendah hierarki dengan keamanan pekerjaan atau kondisi kerja yang aman. Jika kebutuhan dasar karyawan dapat terpenuhi, maka karyawan memiliki kebutuhan lain yang harus dipenuhi. Perusahaan dapat berusaha memuaskan karyawan dengan mengizinkan interaksi sosial atau tanggung jawab lebih banyak.

b) Study Kepuasan Kerja Herzberg

Herzberg dan kawan-kawan mengembangkan teori Herzberg pada tahun 1959, untuk mencari tahu hal-hal yang menjadi sumber kepuasan dan ketidakpuasan kerja. mendasarkan teoriny pada suatu penelitian pemuas kebutuhan dengan responden sejumlah 200 ahli teknik dan Akuntan⁸ (Gibson, James, Ivancevich, Donelly, 1996) dalam (Noermijati, 2008). Didasarkan pada hasil penelitian tersebut, Herzberg mencapai dua simpulan:

⁸ Noermijati. *Aktualisasi Teori Herzberg, Suatu Kajian Terhadap Kepuasan dan Kinerja Spritual Manajer Oprasioanal (Penelitaian di Perusahaan Kecil Rokok Sigaret Kretek Tangan di Wlayah Malang . Malang: Universitas Brawijaya, 2008.*

- 1) Beberapa kondisi dari suatu pekerjaan terutama menyebabkan ketidakpuasan para pegawai bila kondisi tersebut tidak ada. Namun hal tersebut tidak membentuk motivasi yang kuat. Herzberg menyebut kondisi ini sebagai *maintenance factor*, karena kondisi itu diperlukan untuk memelihara tingkat kepuasan yang layak. Herzberg menyebutkan sepuluh faktor pemeliharaan / *hygiene factor* sebagai berikut: kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan interpersonal dengan supervisor, hubungan interpersonal dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, gaji, keamanan kerja, kehidupan pribadi, kondisi kerja, dan status.
- 2) Beberapa kondisi kerja membentuk tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Namun jika kondisi ini tidak ada, kondisi tersebut tidak membuktikan munculnya ketidakpuasan (Gerstmann, 2001) dalam (Noermijati, 2008). Herzberg menjelaskan enam factor motivator sebagai berikut: prestasi, penghargaan, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, pertumbuhan pribadi, tanggung jawab. Untuk lebih jelasnya, kedua factor diatas dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel Study Kepuasan Herzberg

Faktor Pemelihara (Hygiene factor)	Faktor Motivator (Motivator factor)
Kebijakan perusahaan	Prestasi
Supervisi	Penghargaan
Hubungan kerja dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja	Kenaikan pangkat
Gaji	Pekerjaan itu sendiri
Keamanan kerja	Pertumbuhan pribadi
Kehidupan Pribadi	Tanggung jawab
Kondisi kerja	
Status	

Sumber: Herzberg (1987)

Hasil dari penelitian Herzberg juga mengatakan bahwa faktor-faktor seperti kondisi kerja dan gaji harus mencukupi untuk menjaga karyawan agar tetap merasa puas. Namun kondisi kerja dan gaji yang lebih dari cukup akan menyebabkan tingkat kepuasan yang tinggi yang tidak diperlukan. Selain itu, tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan dengan mudah dicapai dengan menawarkan insentif yang lain seperti tanggung jawab. Jika manajer dapat

meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberi tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan, maka hal itu akan memotivasi karyawan untuk lebih produktif.⁹

Permasalahan Kinerja

1. Masalah internal Perkebunan

Masalah internal kemunduran hasil-hasil produksi. Faktor-faktor yang menyebabkan kemunduran ini diantaranya adalah kurangnya prasarana, kurangnya pembiayaan, Kekurangan tenaga ahli dibidang management dan komersil, tidak adanya penanaman modal baru, yang pada akhirnya memberikan dampak negatif bagi perkebunan, dengan hal-hal seperti diatas membuat sangat dirasakan terutama bagi masyarakat perkebunan, sangat rentan dengan masalah-masalah dalam pekerjaannya.

Diperkebunan, karyawan sangat terasa kurangnya efektivitas komunikasi sehingga dari pe-kebun tidak mengetahui mengenai perkembangan-perkembangan teknologi baru, benih-benih unggul, sarana baru yang lebih produktif dan perkembangan-perkembangan harga. Yang terakhir seharusnya sangat penting masalah konflik lahan, tapal batas, serta adat Disisi lain perusahaan terjadi rutinitas kerja yang terkadang menimbulkan kejenuhan.

2. Masalah Eksternal Perkebunan

Masalah eksternal dalam perkebunan berupa masalah sosial dalam perkebunan. masalah sosial yang terdapat di perkebunan adalah masalah konflik. Konflik Masyarakat dan Perusahaan Perkebunan. Konflik, ketidak puasan pembagian acak, jumlah produksi yang menurun, ketersinggungan antar pribadi, gaji yang terlambat, pemilihan politik dan sumberdaya alam. Pelaku konflik sendiri bias ke perusahaan, masyarakat maupun pemerintah dengan sebab, intensitas keterlibatan dan pola yang berbeda antar para pelaku konflik tersebut. Pada saat hak ekonomi dan social masyarakat local terganggu dan bahkan terancam hilang oleh aktivitas perusahaan maka tanpa disadari akan melahirkan sebuah konflik dalam pengelolaan sumber daya manusia.¹⁰

⁹ Ibid

¹⁰ *J. O. Perkembangan pertanian di Indonesia. Yogyakarta: Gajah mada Univercity Press, 2006.*

D. Pendekatan mengatasi masalah dalam Budaya Kebun

Guna mengatasi pendekatan masalah perkebunan dapat dilakukan dilihat dari beberapa pendekatan penting yaitu pendekatan internal dan eksternal.

Pendekatan Internal.

1. Pelatihan, pendidikan dan penelitian perkebunan, bertujuan mengembangkan kesadaran para asisten untuk menggunakan kemungkinan-kemungkinan serta cara-cara baru guna meningkatkan produksinya, serta pemahaman tentang berkomunikasi secara efektif.
2. Peredaman masalah-masalah sosial dalam masyarakat perkebunan. Masalah sosial perkebunan dapat berbentuk konflik, ahli sosiologi Simmel di dalam Robert M.Z Lawang (1997) menganalisa beberapa bentuk atau cara mengakhiri konflik, termasuk menghilangkan dasar konflik dari tindakan-tindakan mereka yang sedang berkonflik, kemenangan pihak yang satu dan kekalahan di pihak yang lain, kompromi, perdamaian dan ketidakmungkinan untuk berdamai.¹¹

Perkebunan secara umum dapat dilihat menjadi dua aspek yaitu aspek internal dan aspek eksternal, dalam peningkatan produksi dan sumberdaya manusia di dalam kebun membutuhkan prasana serta tenaga ahli dalam bidang manajemen, maka untuk itu diperlukan Penyuluhan, pendidikan dan penelitian. Aspek eksternal dalam perkebunan yaitu masalah sosial yang terdapat di perkebunan adalah masalah konflik masyarakat dan Perusahaan Perkebunan Konflik sumberdaya alam adalah manifes maupun laten di sekitar dan berbasiskan perebutan sumberdaya alam. Pelaku konflik sendiri bias perusahaan, masyarakat maupun pemerintah dengan sebab, intensitas keterlibatan dan pola yang berbeda antar para pelaku konflik tersebut.

¹¹ *Jurnal, Selamat Riadi. "Efektivitas Komunikasi Masyarakat di Perkebunan." Jurnal Ilmiah Al-Hadi (Pancabudi) IV, no. 1 (2018)*

Tabel : Unsur-unsur dalam membangun komunikasi efektif

No	Verbal	Non Verbal	Indikator	Hambatan Komunikasi	Teknik Komunikasi Yg Efektif
1.	Berlangsung secara timbal balik.	Penampilan fisik.	Berhadapan	Penyaringan info	Mendengar dengan aktif
2.	Makna pesan ringkas dan jelas.	Sikap tubuh dan cara berjalan.	Mempertahankan kontak mata	Pemilihan persepsi	Trampil dalam berbicara
3.	Bahasa mudah dipahami.	Ekspresi wajah.	membungkuk ke arah klien	Informasi yang berlebihan	Gaya bicara
4.	Cara penyampaian mudah diterima.	Sentuhan	Mempertahankan sikap terbuka	Emosi	Penampilan yang menarik
5.	Disampaikan secara tulus.		Tetap Rilex	Bahasa	
6.	Mempunyai tujuan yang jelas.			Keheningan / diam	
7.	Memperlihatkan norma yang berlaku.			kekawatiran komunikasi	
8.	Disertai dengan humor.			Berbohong	

KESIMPULAN

Budaya Kebun sebagai sarana yang telah difasilitasi sejak dahulu yang notabene sebagai sumber kekuatan dalam menjaga keharmonisan perusahaan. Perusahaan perkebunan di Sumatera masih menjaga aktivitas tersebut namun secara khusus belum ditinjau makna dibalik kekuatan Budaya Kebun, karyawan perkebunan merupakan asset SDM di perkebunan secara nyata menjadi sumber keberhasilan produktivitas maka sangat penting diberikan motivasi setiap saat.

Asisten perkebunan bertanggung jawab secara penuh untuk berkomunikasi dengan karyawan dan dituntut menguasai bidang teknik lapangan dan strategi dan yang paling penting

dapat mengayomi maka wajib memiliki kemampuan efektivitas komunikasi, kerendahan hati, kepercayaan, harapan dan pemikiran kritis dengan tujuan menjadi kekuatan di perusahaan perkebunan. Budaya Kebun perlu ditinjau secara khusus guna untuk kedepan menjadi efektif komunikasi sebagai pemimpin di perkebunan, panduan yang belum tersedia secara optimal.

Kenyamanan kerja diperkebunan masih merupakan bentuk teori yang belum diatur secara khusus sebab standarisasi pendidikan masih sangat terbatas, peran menejer di perusahaan perkebunan dituntut mampu memberikan rasa aman, tentram, peningkatan penghasilan keterbukaan serta memberikan warna penguatan budaya di perkebunan.

Strategi efektivitas komunikasi budaya kebun di Sumatera, dijalankan berdasarkan kaidah sejak dulu. Walaupun belum ada standard oprasional prosudur yang tertulis secara jelas, maka tujuan setiap pelaku komunikasi dapat terjaga dimasa-masa mendatang dengan berpedoman pada norma, nilai perusahaan, iklim perusahaan, gaya menejemen, struktur dan sistem dalam budaya kebun guna menjaga keharmonisan perusahaan yang pada akhirnya peningkatan produktivitas.

DAFTAR PUTAKA

- Handoko, Hani. *Menejenn Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: BPFE Jogja, 2001.
- Hasibuan, Malayu.SP. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Heru, N. *Negara, Pasar dan Keadilan Sosial* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar offest, 2001.
- J, O. *Perkembangan pertanian di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah mada Univercity Press, 2006.
- Jurnal, Ryan Fitrayandi. "Peristiwa Komunikasi dan kaitan terhadap teori komunikasi." *Telkom University*, 2015: 2.
- Jurnal, Selamat Riadi. "Efektivitas Komunikasi Masyarakat di Perkebunan." *Jurnal Ilmiah Al-Hadi (Pancabudi)* IV, no. 1 (2018).
- Noermijati. *Aktualisasi Teori Herberg, Suatu Kajian Terhadap Kepuasan dan Kinerja Spritual Manajer Oprasioanal (Penelitaian di Perusahaan Kecil Rokok Sigaret Kretek Tangan di Wlayah Malang* . Malang: Universitas Brawijaya, 2008.

Qurrotul'aini. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Muslim (study kasus si Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes)*. Semarang: IAIN Walisongo, 2011.

Robbin, Stephen P & Judge Timothy A. *Oragnicational behavior*. Edited by 16th. McGraw-Hill, 2014.

Robins, Timoty A. Judge dan Steven P. *Perilkau Oragnisasi* . Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Utomo, Bejo. "Peran dan Tugas Kepala Afdeling dalam Menejemen Perkebunan." *Media Informasi Produk dan Teknologi Sawit* ([http:// Sawit Indonesia](http://Sawit Indonesia)), 2014.

