

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perekonomian makroekonomi Indonesia, industri minyak sawit memiliki peran strategis, antara lain penghasil devisa terbesar, lokomotif perekonomian nasional, kedaulatan energi, pendorong sektor ekonomi kerakyatan, dan penyerapan tenaga kerja. Perkebunan kelapa sawit Indonesia berkembang cepat serta mencerminkan adanya revolusi perkebunan sawit. Perkebunan kelapa sawit Indonesia berkembang di 22 provinsi dari 33 provinsi di Indonesia. Dua pulau utama sentra perkebunan kelapa sawit di Indonesia adalah Sumatra dan Kalimantan. Sekitar 90% perkebunan kelapa sawit di Indonesia berada di kedua pulau sawit tersebut, dan kedua pulau itu menghasilkan 95% produksi minyak sawit mentah (*crude palm oil/CPO*) Indonesia. Dalam kurun 1990–2015, terjadi revolusi pengusaha perkebunan kelapa sawit di Indonesia, yang ditandai dengan tumbuh dan berkembangnya perkebunan rakyat dengan cepat, yakni 24% per tahun selama 1990–2015. Pada 2015, luas perkebunan sawit Indonesia adalah 11,3 juta ha (Kementerian Pertanian, 2015), dan pada 2017 mencapai 16 juta ha. Saat ini, proporsi terbesar adalah perkebunan rakyat sebesar 53%, diikuti perkebunan swasta 42%, dan perkebunan negara 5%. Pada 2017, produksi CPO Indonesia diprediksi mencapai 42 juta ton.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang industri selalu dihadapkan pada persaingan yang semakin kompetitif, dalam menghadapi persaingan tersebut tentunya tidak cukup hanya dengan menggunakan teknologi canggih dalam produksi dan kegiatan operasional perusahaan. Pemanfaatan teknologi canggih pada perusahaan harus didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang handal, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal belum tentu memberikan kontribusi dalam menjamin kelancaran operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang ada dalam perusahaan, karena

karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang utama dalam menunjang kelancaran kegiatan perusahaan.

Era globalisasi yang semakin maju membentuk persaingan yang semakin tajam, dimana setiap perusahaan dan para pelaku ekonomi hendaknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul. Investasi, sumber daya manusia (SDM) dan teknologi menempati posisi yang strategis dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada, sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi.

Suatu perusahaan dapat berkembang dan maju apabila perusahaan tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan bagi kelangsungan suatu perusahaan, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan. Dalam rangka menjaga kemajuan pengembangan suatu perusahaan tersebut, sudah menjadi kewajiban bagi sebuah perusahaan untuk membina karyawan sehingga keahlian mereka dapat ditingkatkan, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu perusahaan memerlukan sistem pelatihan yang mampu mengembangkan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan yaitu karyawan untuk meningkatkan efisien, efektifitas, dan produktifitas kerja organisasi.

Begitu juga halnya dengan PT. Sari Aditya Loka 2 yang bergerak dalam bidang industri kelapa sawit, untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, perlu memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian pelatihan kepada karyawan pada perusahaan tersebut sangat diperlukan karena akan memberikan pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Pemberian pelatihan oleh perusahaan akan menentukan tinggi rendahnya kemampuan kerja, karena dengan adanya pemberian pelatihan dapat memberikan pengaruh pada peningkatan kemampuan karyawan.

Siagian (2012) menyatakan pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang memiliki motivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Bahwasannya sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa dimana-mana. Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Program-program Pengembangan Sumber Daya Manusia akan memberikan manfaat kepada perusahaan dan para pegawai itu sendiri. Instansi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktivitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang

selalu berubah. Sejalan dengan perubahan tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia terus dilakukan, karena pegawai merupakan sumber daya yang utama bagi organisasi publik. Maju mundurnya organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam bekerja. Pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai adalah hal yang sewajarnya dilakukan demi terciptanya kinerja yang optimal dan produktivitas kerja yang tinggi. Dimana pendidikan dan pelatihan tersebut dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan sebaik-baiknya.

Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2010). Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam proses pencapaian tujuan. Dalam hasil kinerja dapat terlihat sejauh mana usaha yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan yang telah dilakukan. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan yang sangat erat. Kinerja juga merupakan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor secara catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu dan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab.

Kinerja yang baik tidak selalu merupakan kinerja yang sesuai dengan rencana. Informasi baru yang tersedia setelah rencana selesai disusun, mungkin menunjukkan perlunya dilakukannya perubahan-perubahan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang konsisten dengan tujuan organisasi. Sedangkan rencana mungkin tidak merefleksikan tindakan yang sebaiknya dilakukan berdasarkan kondisi-kondisi yang sekarang ada. Penilaian kinerja selalu

membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standar tertentu. Laporan tentang hasil pelaksanaan akan ada artinya jika dibandingkan dengan standar.

PT. Sari Aditya Loka 2 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri kelapa sawit dengan jumlah karyawan yang cukup besar sehingga perlu melaksanakan pengembangan sumber daya manusia untuk menjamin kelancaran produksi dan mencapai tujuan perusahaan. Penggunaan mesin menjadi hal wajar di perusahaan ini yang tentunya membutuhkan tenaga manusia sebagai operatornya. Dalam menjalankan tugasnya karyawan PT. Sari Aditya Loka 2 perlu berkompetisi untuk meningkatkan karirnya, sehingga pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek yang dapat menentukan karir karyawan. Mengantisipasi persaingan dengan perusahaan sejenis maka PT. Sari Aditya Loka 2 harus menjaga dan menjamin kualitas sumber daya manusia yang benar-benar trampil dan profesional untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pemikiran latar belakang di atas maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul : “Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Kelapa Sawit PT Sari Aditya Loka 2 Kecamatan Pelepat Kabupaten Muara Bungo Provinsi Jambi”. Dalam penelitian ini peneliti akan menggali berbagai informasi yang sekiranya bermanfaat bagi karyawan PT. Sari Aditya Loka 2 dalam menjalankan tugas sehari-hari sebagai pengaruh setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM. Selain itu memberikan masukan bagi para pucuk pimpinan perusahaan berkaitan dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apa saja pengembangan yang dilakukan di PT Sari Aditya Loka 2?
2. Bagaimana keadaan kinerja karyawan di PT Sari Aditya Loka 2?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Aditya Loka 2?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kegiatan pengembangan yang dilakukan di PT Sari Aditya Loka 2
2. Untuk mengetahui keadaan kinerja karyawan di PT Sari Aditya Loka 2
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Aditya Loka 2

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai jalan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan serta untuk memenuhi persyaratan dan menyelesaikan studi untuk memperoleh derajat sarjana jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Stiper Yogyakarta.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi bagi perusahaan tersebut tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.