

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada saat ini perkembangan perkebunan kelapa sawit semakin besar dan luas, di Indonesia kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang menjadi primadona diantara komoditas lainnya. Komoditas kelapa sawit mencatat sejarah panjang dalam perkembangannya, sehingga saat ini menjadi salah satu sumber pendapatan terpenting bagi perekonomian Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai 14,99 juta hektare (ha) pada 2022. Jumlah itu meningkat 2,49% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang seluas 14,62 juta ha. Sedangkan hasil produksi kelapa sawit Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, Indonesia memproduksi kelapa sawit sebanyak 45,58 juta ton pada 2022. Jumlah tersebut meningkat 1,02% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang mencapai 45,12 juta ton.

Dari hasil data yang tercatat dari badan pusat statistik menunjukkan bahwa perkembangan komoditas kelapa sawit sangat signifikan. Namun perkembangan yang signifikan ini juga dapat mempengaruhi peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang ada. Hal ini bukan hanya soal kuantitas namun ini juga tentang kualitas. Sebab itu hal ini juga yang menjadi salah satu persoalan di dunia perkebunan kelapa sawit saat ini.

Sebelum membahas lebih lanjut terkait SDM perkebunan kelapa sawit ada baiknya kita mengetahui kualitas SDM yang ada di negara kita tercinta ini Indonesia. Hingga saat ini kualitas SDM di Indonesia masih tergolong rendah. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh tamatan SD ke bawah (tidak/belum pernah sekolah/belum tamat SD/tamat SD), yaitu sebesar 39,10 persen. Tenaga kerja dengan pendidikan terakhir SMP sebesar 18,23 persen, SMA 18,23 persen dan SMK sebesar 11,95 persen. Sementara tenaga kerja dengan pendidikan akhir diploma I/II/III dan universitas hanya sebesar 12,60 persen (BPS, 2022).

Data diatas menunjukkan bahwasanya SDM kita sangat rendah. Dalam mengatasi hal itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang sangat intensif sehingga dapat tercapai dengan baik tujuan perusahaan maupun sumber daya manusia yang ada. Sebelum seorang individu disewa untuk melakukan sebuah pekerjaan itu harus lebih dahulu diidentifikasi. Sebelum tingkat upah untuk sebuah pekerjaan dibuat, tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang disyaratkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut

harus lebih dahulu ditentukan. Pengetahuan merupakan sebuah derajat di mana karyawan disyaratkan untuk mengetahui secara teknis apa yang dikerjakannya, sedangkan keterampilan merupakan sebuah kinerja yang lengkap dari tugas yang dibutuhkan dalam penggunaan alat, perlengkapan, dan mesin. Pengertian kemampuan merujuk pada kapasitas fisik dan mental yang diperlukan untuk melakukan tugas yang tidak selalu memerlukan penggunaan alat, perlengkapan, atau mesin (Mangkuprawira, 2001).

Menurut Samsudin (2005) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai berikut: Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Perusahaan memang akan semakin bergantung dengan kemampuan sumber daya manusia-nya. Teknologi, strategi, modal, mesin, manajemen, semuanya mengikuti sumber daya manusia. Bahkan, sebagus apa pun lokasi yang kita miliki, tidak akan menjamin bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kuat. Jadi, kini sumber daya manusia bukan sekedar aset, tapi juga pelan-pelan akan menjadi aset termahal, sekaligus juga terpenting.

Budaya perusahaan merupakan budaya yang terbentuk bersamaan dengan perkembangan perkebunan itu sendiri yang selanjutnya dipelihara dan dikembangkan secara berkelanjutan. Budaya apel pagi merupakan budaya yang terbentuk atas dasar gagasan dan keyakinan yang selanjutnya menjadi kebiasaan di dalam dunia perkebunan. sebagaimana yang dikemukakan oleh Martin dalam Poerwanto (2007), budaya organisasi adalah serangkaian sikap, nilai, keyakinan yang umumnya diciptakan untuk mengarahkan perilaku organisasi. Artinya bahwa budaya perusahaan di ciptakan secara sengaja dan mempunyai dasar pemikiran yang matang berdasarkan pengalaman yang menjadi pelajaran bagi perusahaan untuk berkembang dan bertumbuh menjadi lebih baik lagi.

Apel pagi merupakan sarana disiplin dan tanggung jawab selain itu apel pagi juga menjadi kegiatan antara pimpinan dan karyawan yang sebagaimana seorang pemimpin dapat memberikan suatu arahan kepada karyawannya untuk melakukan kegiatan yang akan dikerjakan sesuai perencanaan dan rancangan kerja yang sudah di bentuk. Arahan yang dituju juga salah satunya berupa evaluasi kegiatan yang sebelumnya dikerjakan sehingga kegiatan kedepannya lebih baik dari sebelumnya. Selain arahan dalam kegiatan apel pagi

pimpinan juga dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawannya agar karyawan tersebut dapat terdorong untuk berprestasi dan produktif dalam pekerjaannya.

Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja merupakan hal yang terdapat dalam budaya apel pagi. Ketiga aspek tersebut menjadi hal yang penting dalam kegiatan apel pagi. Kegiatan apel pagi tidak lepas dari hubungan antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan menjadi hal paling utama dalam proses berlanjutnya apel pagi, kepemimpinan merupakan bentuk sikap dan karakter yang dimiliki oleh pemimpin untuk memberikan arahan serta menerapkan rencana dan strategi serta motivasi kepada bawahannya. Stogdill dalam Muafi (2010) menyimpulkan bahwa “terdapat banyak definisi kepemimpinan yang banyaknya sama dengan jumlah orang yang mendefinisikan konsep ini.”

Pada dasarnya apel pagi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang membawa jalannya kegiatan apel pagi. Pengarahan dan pemberian perintah merupakan kegiatan yang dilakukan di dalam kegiatan apel pagi. Menurut Sukanto (1992), Pengarahan merupakan usaha yang berhubungan dengan segala sesuatu agar semuanya itu dapat dilakukan. Apa yang direncanakan dan diorganisasikan mungkin tak berjalan kecuali jika bawahan diberitahu tentang apa yang harus dilakukan.

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka akan dirumuskan rangkaian permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini dan penelitian ini nantinya akan lebih berfokus terhadap kajian pustaka, pembahasan, serta hasil. Rumusan masalah artikel ini sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan budaya apel pagi terhadap kinerja karyawan panen?
2. Bagaimana kinerja karyawan panen PT. Socfindo?
3. Apakah budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan panen?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui penerapan budaya apel pagi terhadap kinerja karyawan panen.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Socfindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan panen.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi karyawan, disarankan agar tetap menjaga konsistensi dalam bekerja dan mempertahankan budaya apel pagi sikap kepemimpinan serta motivasi kerja yang baik agar dapat terus meningkatkan kinerja kerja dalam perusahaan.
2. Bagi perusahaan, agar dapat lebih meningkatkan lagi dan menambah inovasi baru dalam membentuk serta memelihara budaya perusahaan agar menjadikan perusahaan serta karyawannya dapat meningkatkan kemajuan bersama menuju lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti, saran untuk peneliti selanjutnya, harapannya dapat menambah faktor-faktor dalam budaya perusahaan agar dapat menambah wawasan dan referensi yang menjadi acuan peneliti-peneliti selanjutnya.