

I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Indonesia merupakan salah satu produsen utama minyak sawit. Bahkan saat ini telah menempati posisi kedua di dunia. Indonesia salah satu negara dengan luas areal kelapa sawit terbesar didunia, yaitu sebesar 49,5% dari luas areal kelapa sawit dunia (*United States Departement of Agriculture, 2019*). Tanaman kelapa sawit juga memiliki arti penting bagi pembangunan perkebunan nasional dan mampu menciptakan kesempatan kerja yang mengarah pada kesejahteraan masyarakat.

Kelapa sawit merupakan komoditas perkebunan unggulan dan utama Indonesia. Tanaman yang produk utamanya terdiri dari minyak sawit (CPO) dan minyak inti sawit (KPO) ini memiliki nilai ekonomis tinggi dan menjadi salah satu penyumbang devisa negara yang terbesar dibandingkan dengan komoditas perkebunan lainnya. Hingga saat ini kelapa sawit telah diusahakan dalam bentuk perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit hingga menjadi minyak dan produk turunannya.

Perkebunan kelapa sawit merupakan suatu kegiatan pengelolaan sumber daya alam yang mengusahakan tanaman kelapa sawit dengan media tumbuh dalam ekosistem yang sesuai dan mengolah hasil dari tanaman tersebut. Perusahaan perkebunan kelapa sawit memerlukan sumber daya manusia yang terdapat didalam perusahaan meliputi semua orang yang melakukan aktivitas pekerjaan.

Salah Satu kelemahan dalam manajemen kebun di Indonesia adalah belum tersedianya sumberdaya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang cukup memadai dalam arti sumber daya manusia pertanian yang kreatif. Sumber daya manusia yang terlibat dalam pembangunan perkebunan kelapa sawit ini pada dasarnya harus memiliki kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang profesional (Antony, 2015).

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi pertumbuhan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kemampuan, keinginan dan keterampilan. Pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia harus ditingkatkan dan dijaga. Berkembangnya perusahaan perkebunan kelapa sawit di Indonesia sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten, guna untuk meningkatkan efektifitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu sumberdaya manusia yang diperlukan dalam pengelolaan perkebunan adalah seorang asisten. Asisten adalah seorang yang memiliki tugas untuk mengelola afdeling dalam suatu perkebunan kelapa sawit.

Dalam pengelolaan perkebunan satu unit kebun dibagi menjadi beberapa bagian kebun (afdeling). Pada tingkat pimpinan diperusahaan asisten merupakan pimpinan terendah (*lower manager*) dimana dia mengelola, dan mengarahkan sistem operasional afdeling kepada para pekerjanya. Pada tingkat pimpinan tertinggi di afdeling adalah asisten afdeling yang melaksanakan dan menjalankan tugasnya dibawah koordinasi kepala kebun sebagai atasannya, dan dibantu oleh para mandor sebagai bawahannya. Oleh karena itu asisten afdeling adalah orang yang bertanggungjawab penuh terhadap pengelolaan kebunnya (Ritonga, 2025). Asisten harus memastikan semua kegiatan yang berada di lapangan berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan seperti perawatan tanaman, pemupukan, panen, dan pengangkutan hasil panen.

Kreativitas dalam pekerjaan memiliki peran yang penting dalam mendukung kemajuan dan keberlangsungan perusahaan. Melalui kreativitas individu maupun tim dapat menghasilkan ide-ide baru dan solusi inovatif yang mampu meningkatkan efisiensi kerja dan menghadirkan pembaruan dalam berbagai aspek operasional. Kreativitas juga mendorong terciptanya inovasi, baik dalam bentuk produk dan layanan. Dalam situasi pasar yang terus berubah dan penuh tantangan, kreativitas menjadi bekal penting bagi

perusahaan untuk tetap beradaptasi dengan cepat, serta merespon dinamika yang terjadi. Dengan demikian kreativitas tidak hanya menjadi aset individu, tetapi juga menjadi kekuatan strategis yang harus dikembangkan oleh setiap perusahaan.

Usaha peningkatan kreativitas tidak dapat terwujud dengan baik, apabila kemampuan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, keterampilan, serta kemauan atau semangat kerja setiap manusia yang terlibat dalam penyelesaian atau pelaksanaan aktivitas manajemen. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilan tercipta karena adanya kreativitas manusia yang tidak mengenal batas waktu atau senantiasa melakukan proses belajar dan percobaan dalam menemukan kebenaran secara terus-menerus secara formal ataupun nonformal sehingga menyadarkan manusia terhadap perlunya kreativitas.

Produktivitas tidak dapat dipisahkan dengan kreativitas yang dihasilkan oleh manusia yang terikat atau menjadi anggota manajemen. Meningkatnya produktivitas manajemen sangat ditentukan oleh kreativitas manusia. Artinya, semakin bagus kreativitas manusia dalam manajemen semakin tinggi pula manusia sebagai anggota manajemen. Adanya hasil yang dicapai manusia bergantung pada seberapa besar kemauan manusia dalam berkreativitas sehingga manusia mampu menemukan jati dirinya karena setiap manusia senantiasa bangga atas hasil kerjanya sendiri. Usaha peningkatan produktivitas salah satunya dilakukan melalui sentuhan tangan manusia yang memiliki kreativitas dan semangat kerja yang tidak kenal menyerah dari berbagai tantangan yang mereka hadapi setiap saat, baik yang diprediksi maupun yang tidak diprediksi sebelumnya.

Kemampuan mengelola, menganalisa serta kemampuan manajemen afdeling inilah yang akan menjadi kunci sukses sebuah roda organisasi perusahaan. Dari afdeling ini akan dihasilkan output berupa pengelolaan cost, target tanam bagi perkebunan pengembangan ataupun target produksi bagi tanaman yang sudah menghasilkan. Untuk mengelola afdeling

dibutuhkan keahlian dan ketrampilan tertentu untuk menjamin terselenggaranya roda organisasi dengan sebaik-baiknya. Untuk itu sebelum memulai tahapan pengelolaan sebuah afdeling harus dipahami benar kultur dan karakteristik yang sudah terbangun diafdeling tersebut. Tujuan dari proses pemahaman ini adalah untuk menghindari terjadinya konflik-konflik yang tidak perlu terjadi, akan banyak mengurus banyak pikiran dan perhatian. Pola-pola seperti inilah yang harus dipahami benar oleh seorang pemimpin atau kepala afdeling yang baru akan memasuki lingkungan sebuah afdeling sehingga dia akan mendapatkan dukungan penuh yang diperlukannya untuk membangun afdeling tersebut (Utomo dan Bejo, 2014).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya dan permasalahan yang ada, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk-bentuk kreativitas seorang Asisten dalam pengelolaan afdeling?
2. Bagaimana upaya-upaya yang dibuat Asisten untuk menumbuhkan kreativitas dalam menjalankan tugas di pengelolaan afdeling?
3. Bagaimana dampak kreativitas asisten terhadap produktivitas afdeling?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui bentuk-bentuk kreativitas seorang Asisten dalam pengelolaan afdeling.
2. Mengetahui upaya-upaya yang dibuat Asisten untuk menumbuhkan kreativitas dalam menjalankan tugas dipengelolaan afdeling.
3. Mengetahui dampak kreativitas asisten terhadap produktivitas afdeling.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai syarat menyelesaikan program studi S1 dan sebagai wawasan bagi penulis mengenai kreativitas Asisten dalam pengelolaan afdeling.

2. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan literatur, informasi serta pengetahuan bagi pembaca yang memerlukannya.