

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di dalamnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan motivasi, gairah dan keinginan bekerja lebih baik, yang akhirnya memberi kontribusi positif pada perusahaan. Peningkatan motivasi kerja pada karyawan merupakan sebuah tugas dan kewajiban. Manajemen sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan manajer sumber daya manusia melaksanakan langkah-langkah strategis. Langkah-langkah tersebut diantaranya adalah, memberikan peluang karier, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membentuk budaya organisasi yang baik, dan sebagainya. Motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja (Winardi 2011).

Budaya perusahaan merupakan sisi dalam atau sisi nilai dari pengelolaan korporasi, Corporate Governance memberikan perhatian pada bentuk fisik dan perilaku dari suatu perusahaan. Bentuk itu dapat dikembangkan melalui peningkatan kemampuan (skill) dan peningkatan pengetahuan (knowledge).

Sementara itu, budaya perusahaan memberikan konsentrasi pada bentuk sikap. Bentuk sikap itu merupakan kepribadian individu dalam perusahaan sehingga kumpulan sikap dan interaksi kepribadian antar individu dalam perusahaan akan memunculkan karakter perusahaan dalam dirinya. Tanpa itu, perusahaan ibarat sebuah wadah tanpa nyawa. Perusahaan yang besar, kuat, dan hidup beratus tahun sambil tetap menjadi idola dan pujaan adalah perusahaan yang kompeten yang menggerakkan seluruh bagian tubuhnya atas perintah dari dalam tubuhnya. Penggerak itu adalah budaya perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa budaya perusahaan merupakan inti dari GCG (Moeliono 2005).

budaya organisasi/perusahaan yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku karyawannya. Budaya perusahaan yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Budaya perusahaan akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para karyawan termasuk kesadaran untuk meningkatkan kinerjanya. Menyadari betapa pentingnya budaya perusahaan maka dari itu pemahaman internalisasi budaya perusahaan merupakan salah satu hal yang penting dalam rangka pembentukan perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan (Putranto 2012).

Pengembangan perkebunan kelapa sawit di Indonesia pada akhir dekade ini menjadi salah satu titik perhatian pemerintah Indonesia karena memiliki kontribusi yang cukup signifikan terhadap perekonomian daerah maupun nasional dalam hal penyediaan lapangan kerja, penciptaan nilai tambah, penyumbang devisa negara, dan ketatnya persaingan global, memungkinkan dilakukannya peningkatan produksi dengan pengolahan kebun secara profesional (Nasution, 2014).

Pemanenan tandan buah segar (TBS) merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan produksi tanaman kelapa sawit. Pelaksanaan kegiatan pemanenan kelapa sawit berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas minyak yang dihasilkan. pelaksanaan pemanenan perlu

memperhatikan beberapa kriteria tertentu sebab tujuan panen kelapa sawit adalah untuk mendapatkan rendemen minyak yang tinggi dengan kualitas yang baik. Kegiatan dalam pemanenan dimulai dari perencanaan panen, pelaksanaan panen, dan evaluasi panen. Perencanaan panen terdiri atas penentuan kriteria panen, penentuan angka kerapatan panen, taksasi produksi dan rotasi panen, pelaksanaan panen terdiri atas penyediaan sarana dan prasarana panen, penyediaan tenaga kerja yang terampil, teknis panen, pengumpulan hasil, dan pengangkutan panen, dan evaluasi panen terdiri atas pemeriksaan mutu buah dan mutu hancur. Pengelolaan yang kurang optimal terhadap faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi hasil produksi yang akan dicapai baik secara kuantitas maupun kualitas (Lubis, 2008).

Budaya perusahaan pemanen kelapa sawit yang baik dan cara panen yang tepat adalah merupakan faktor penting yang sangat menentukan mutu hasil panen. Keterampilan pekerja wajib dimiliki oleh setiap tenaga kerja pemanen untuk itu perlu adanya pengontrolan yang lebih baik dari pihak perusahaan terhadap keterampilan dan cara panen yang dilakukan oleh petani.

PT. Kresna Duta Agroindo yang berada di Kalimantan Timur, Samarinda, Kutai Timur, Merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan kelapa sawit, setiap perusahaan pasti memiliki budaya perusahaan pemanen kelapa sawit mereka sendiri untuk mengoptimalkan tenaga kerjanya dan untuk produktivitas untuk mencapai target. Berdasarkan hal tersebut peneliti bertujuan untuk mengetahui budaya perusahaan pemanen dengan judul Budaya Perusahaan Pemanen Kelapa Sawit di PT. Kresna Duta Agroindo.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah identifikasi permasalahan yang paling mencolok pada sektor budaya kerja panen di Indonesia, yaitu budaya pemanen di setiap perusahaan itu berbeda-beda. maka perumusan masalah yang di angkat yaitu:

1. Bagaimana implementasi budaya perusahaan pada pemanen kelapa sawit di PT. Kresna Duta Agroindo ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi budaya perusahaan pada pemanen kelapa sawit di PT. Kresna Duta Agroindo ?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian di bagi menjadi tiga bagian utama oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penerbit

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dari kesimpulan.