

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu produsen dan eksportir utama minyak kelapa sawit di dunia bersama Malaysia. Berdasarkan kecenderungan peningkatan produktivitas dan laju penambahan luas penanaman kelapa sawit, Indonesia dalam beberapa tahun mendatang diyakini akan menjadi produsen minyak kelapa sawit (MKS) terbesar di dunia dan mengungguli Malaysia (Pahan, 2011).

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) merupakan salah satu tanaman penghasil minyak nabati yang penting. Dewasa ini, kelapa sawit tumbuh sebagai tanaman liar (hutan), setengah liar, dan sebagai tanaman budaya yang tersebar di negara beriklim tropis bahkan mendekati subtropis di Asia, Amerika Selatan, dan Afrika (Setyamidjaja, 2006).

Perkebunan kelapa sawit saat ini merupakan salah satu bidang usaha yang memiliki prospek tinggi. Hal ini terbukti dengan adanya kegiatan pembukaan lahan perkebunan kelapa sawit di berbagai lokasi di tanah air, khususnya daerah Sumatera, Kalimantan, Sulawesi dan Papua. Kelapa sawit menjadi satu usaha yang menjanjikan karena dapat digunakan sebagai bahan baku berbagai produk seperti, minyak goreng, margarin, bahan industri tekstil, farmasi, kosmetika, sabun, gliserin, sepatu boot dan sebagainya. Keragaman kegunaan minyak kelapa sawit sebagai bahan baku industri pangan dan non pangan memungkinkan prospeknya lebih cerah dibandingkan dengan kopi dan karet olahan. Menjadi tuntutan pasar akan kebutuhan CPO, maka sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal.

Sumberdaya Manusia sangat dibutuhkan didalam dunia persaingan kerja, semakin banyak dan bagus kualitas pekerja disuatu perusahaan maka akan semakin tinggi provit yang didapatkan oleh perusahaan dan semakin berkembang dan maju pula sistem diperusahaan tersebut.

Salah Satu kelemahan dalam manajemen kebun di Indonesia adalah belum tersedianya sumberdaya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang cukup memadai dalam arti sumberdaya manusia pertanian yang kreatif. Sumberdaya 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).

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. Asisten berperan sebagai pembantu/membantu Manager dan Karyawan dalam melaksanakan segala jenis pekerjaan di lapangan. (Haryono, Juli. 2011).

Asisten afdeling tersebut di tuntut agar bisa mengelola dibagian lapangan dengan ide-ide kreatif. Untuk mengelola afdeling dibutuhkan keahlian dan keterampilan 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 di afdeling tersebut. Tujuan dari proses pemahaman ini adalah untuk menghindari terjadinya konflik-konflik yang tidak perlu terjadi, yang akan banyak menguras 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. PDCA yaitu Planing, Do, Check dan Action merupakan langkah dan tahapan yang harus dilakukan. (Utomo, Bejo. 2014).

Kreativitas dengan gagasan-gagasan baru yang ada dalam organisasi atau perusahaan memiliki keterikatan satu dengan yang lainnya. Sebuah kreativitas selalu dihubungkan dengan adanya suatu inovasi atau dengan kata lain membuat ide baru serta gagasan-gagasan yang dapat merubah sistem perusahaan menjadi lebih kompetitif serta menjadikan SDM yang unggul dihasilkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, Kreativitas dibutuhkan dalam meningkatkan kematangan berpikir, dan mampu membuat suatu produk/non produk yang baru agar mendapatkan hasil dan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Kreativitas juga menjadi salah satu hal yang dibutuhkan untuk mencetak bibit SDM yang unggul dan sangat kompetitif dalam dunia pekerjaan. Berdasarkan penilaian prestasi kerja diberikan oleh perusahaan kepada asisten yang kreatif dinilai dari hasil tonase produksi harianya tinggi yang disebabkan oleh faktor akses panen, prunningan, output pemanen, alat transportasi, perawatan dan mampu menyelesaikan masalah dan dinilai berprestasi maka data sekunder perusahaan terdapat isian dari bentuk penilaian performance rating PT. Best Agro International (Group) terlampir dihalaman lampiran 29 *Form Performance* lembar 1.

Kreativitas asisten juga berpengaruh terhadap kenaikan gaji karyawan berdasarkan grade yakni supervisi yang sarjana gradenya F3C, F3B, F3A dengan selisih Rp. 100,000 sampai Rp. 200,000, naik lagi grade nya ke F4C, F4B, F4A, dan naik lagi ke grade F5C, F5B, F5A, Sampai F6C, F6B, F6A, dan terakhir jika kinerja supervisinya bagus maka dari pihak management menaik kan grade nya menjadi E5C, E5B, E5A untuk menjadi calon asisten. Bentuk apresiasi dari pihak atasan/management terhadap kinerja asisten yang bagus maka akan dinaik kan gaji nya sesuai pangkat asisten.

Intrapreneurship adalah sebuah strategi untuk menstimulasi inovasi dengan memanfaatkan bakat-bakat kewirausahaan dengan lebih baik. Ketika intrapreneurship ini di dorong dan disalurkan, intrapreneurship bukan hanya mendorong inovasi, bahkan akan membantu pegawai yang mempunyai ide-

ide bagus menyalurkan sumber daya perusahaan untuk membangun produk-produk yang lebih unggul. Sehingga dengan penerapan intrapreneurship dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, terutama kinerja keuangan perusahaan (Alisjahbana, 2012).

Unsur kunci dari intrapreneurship di perusahaan besar yang mapan adalah kemampuan kepemimpinan yang kuat bersama budaya integritas, untuk mendukung kecepatan dari setiap proses pengambilan keputusan. Termasuk, kesiapan menciptakan jiwa-jiwa kewirausahaan di dalam perusahaan dari setiap karyawan strategis untuk berkembang bersama kebebasan inovasi dan kreatifitas dalam bingkai transparansi, akuntabilitas, integritas, etika, dan pengendalian emosional diri.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Perusahaan mengharapkan prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan setelah perusahaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari karyawannya. Prestasi kerja yang diinginkan oleh perusahaan tersebut berupa kontribusi dari karyawan, menurut perusahaan karyawan yang memiliki ide kreatif dapat memudahkan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan di dalam suatu pekerjaan. Dalam memenuhi keinginan perusahaan, ada kreativitas pemimpin dalam mendorong pengikut untuk mengambil tindakan dengan berbagai cara misalnya dengan mempergunakan kekuasaan legitimasi, memberikan contoh, penetapan tujuan, memberikan imbalan dan hukuman, merestrukturisasi organisasi, membangun tim, mengkomunikasikan visi. Kuncinya adalah bagaimana diri sang pemimpin berfikir inovatif dimana yang bersangkutan mau memberikan ruang gerak bagi para pengikut untuk berkreasi. Dia memberikan orang untuk membawa pembaharuan, vitalitas dan peluang, serta para pemimpin bertanggungjawab untuk memecahkan problema sosial

yang kompleks yang memiliki tiga karakteristik yakni tak terdefinisi secara jelas, ambisius dan keterbaruan.

Terkait dengan luasnya lingkup permasalahan dan serta keterbatasan waktu dalam penelitian ini, maka penelitian dibatasi pada masalah Meningkatkan kreativitas asisten dalam pengelolaan afdeling, serta mengidentifikasi kreativitas pemimpin afdeling sudah kreatif atau belum dan membandingkan kinerja pemimpin afdeling sudah baik atau belum. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis memilih judul “Kreativitas Asisten Dalam Pengelolaan Afdeling”.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana bentuk-bentuk kreativitas seorang Asisten dalam pengelolaan afdeling?
- b. Bagaimana upaya-upaya yang dibuat Asisten untuk menumbuhkan kreativitas dalam menjalankan tugas dipengelolaan afdeling?
- c. Bagaimana penilaian kreativitas Asisten terhadap kinerjanya dalam pengelolaan afdeling menurut atasan dan bawahannya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

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. Menilai kreativitas Asisten terhadap kinerjanya dalam pengelolaan afdeling menurut atasan dan bawahannya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, penelitian ini digunakan sebagai pemenuhan syarat untuk mendapatkan predikat Sarjana Pertanian (SP) di Program Studi Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian STIPER Yogyakarta.
2. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan informasi mengenai dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.
3. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan perencanaan dalam meningkatkan sumberdaya manusia yang lebih baik, serta menjadi acuan dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi dalam pengelolaan di afdeling agar tercapai tujuan dari perusahaan.

