

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia semakin lama mengalami kemajuan yang pesat. Kemajuan di berbagai bidang termasuk ilmu pengetahuan dan teknologi telah menjadi sesuatu yang tidak dapat ditolak. Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap perusahaan harus mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola ilmu pengetahuan dan kemajuan dibidang teknologi sebagai salah satu pijakan utama dalam mengembangkan perusahaan. Dengan berlandaskan pada perkembangan ilmu pengetahuan dan penerapan teknologi yang aktual, perusahaan akan memiliki modal yang penting dan utama dalam berkompetisi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitasnya.

Dengan bergantinya teknologi dari yang lama menjadi yang baru, menuntut adanya pembelajaran agar dapat menguasainya. Perkembangan usaha dalam dunia bisnis, akan sangat terbantu dengan adanya kemajuan teknologi. Perusahaan sebagai salah satu pelaku bisnis harus mampu menghadapi perubahan dan perkembangan yang ada. Sehingga perusahaan diharuskan untuk mencari jalan atau cara usaha yang lebih efektif dan lebih efisien.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan berupa pencapaian laba dari usahanya. Dalam usaha mencapai tujuannya, suatu

perusahaan akan mengandalkan karyawan sebagai sumber daya untuk dapat melaksanakan kegiatan operasi dengan baik. Dibandingkan sumber daya lainnya, sumber daya manusia memiliki peranan yang lebih penting, karena dari mereka akan muncul ide, keputusan, maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan menyadari pentingnya peran sumber daya manusia, perusahaan dituntut untuk dapat mengelolanya dengan baik agar bisa mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Sebagai respon atas hal tersebut, maka perusahaan harus secara berkala dan berkesinambungan melakukan pengembangan sumber daya manusia sebagai bentuk salah satu investasi non fisik.

Investasi dapat dilakukan dengan dua hal yaitu pada fisik dan non fisik. Investasi fisik meliputi bangunan pabrik dan perumahan karyawan, mesin-mesin dan peralatan, serta persediaan (bahan mentah, barang setengah jadi, dan barang jadi). Investasi non fisik meliputi pendidikan, pelatihan, migrasi, pemeliharaan kesehatan dan lapangan kerja. Investasi non fisik lebih dikenal dengan investasi sumber daya manusia, merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

Salah satu bentuk investasi sumberdaya manusia yang dilakukan yaitu dengan pengembangan sumber daya manusia yang diartikan sebagai penyiapan individu untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan untuk menjawab tantangan dimasa yang akan datang, serta untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi perusahaan. Agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan

spesifikasi serta keahlian yang unggul dibidang pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Dengan program pengembangan yang yang baik, perusahaan akan memiliki kekuatan yang kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif dalam peraturan nasional dan global secara sulit untuk ditiru oleh perusahaan lain. Pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dan dilaksanakan dengan baik secara berkesinambungan. Suatu program pengembangan sumber daya manusia harus disusun secara cermat dan berpedoman pada ketrampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun dimasa yang akan datang. Sehingga pengembangan ini sangat mutlak dilakukan pada setiap perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menerapkan pengembangan sumber daya manusia yaitu perusahaan perkebunan kelapa sawit. Kelapa sawit merupakan sebagai penghasil minyak kelapa sawit *crude palm oil* (CPO) dan inti kelapa sawit (Kernel) merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan sebagai sumber penghasil devisa negara Non migas bagi Indonesia. Namun para Investor dalam melaksanakan pembangunan perkebunan sawit dan pabrik pengolahan sawit harus tetap berpedoman kepada peraturan mengenai pembangunan Perkebunan di Indonesia yang secara khusus diatur melalui Undang Undang No. 18 Tahun 2004 tentang Perkebunan. Salah satu pertimbangan yang mendasari lahirnya UU No.18/2004 tersebut adalah bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya merupakan potensi yang sangat besar dalam pembangunan perekonomian nasional termasuk

didalamnya pembangunan perkebunan dalam mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat secara berkeadilan. Guna mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara berkeadilan, maka perkebunan perlu dijamin keberlanjutannya serta ditingkatkan fungsi dan peranannya. Pembangunan perkebunan kelapa sawit kedepan menghadapi tantangan yang tidak ringan yaitu tuntutan *stakeholders* untuk membangun sistem industri minyak sawit berkelanjutan (*Sustainable Palm Oil*) serta isu-isu terkait tentang *global warming*, konservasi dan perlindungan keanekaragaman hayati serta alih fungsi lahan, tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) dan isu-isu lainnya. Tuntutan dan isu-isu tersebut yang akhirnya menuntut semua perusahaan perkebunan kelapa sawit untuk meraih efisiensi melalui intensifikasi dengan meningkatkan produktifitas namun tetap tidak menyimpang dan harus memperhatikan aspek-aspek berkelanjutan.

Untuk mencapai efisiensi yang diharapkan maka semua perusahaan perkebunan kelapa sawit harus menyediakan sumber daya manusia yang handal baik dalam *skill* maupun *manajerial* artinya perusahaan harus didukung oleh individu-individu yang memiliki kompetensi kerja Sesuai PERMENAKERTRANS Nomor : PER. 21/MEN/X/2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), dinyatakan bahwa SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di samping SKKNI, dalam PP No.31 Tahun

2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, juga dikenal adanya Standar Khusus dan Standar Internasional. Standar Khusus adalah standar kompetensi yang ditetapkan oleh suatu institusi tertentu dan hanya berlaku di lingkungan institusi yang bersangkutan dan atau institusi lain yang memiliki keterkaitan langsung dengan institusi yang bersangkutan. Penyediaan dan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya akan menjadi faktor kunci dalam pembangunan perkebunan kelapa sawit berkelanjutan. Namun demikian penyediaan dan pengembangan sumber daya manusia tidak dapat diusahakan secara instan. Oleh karena dalam pembangunan perkebunan kelapa sawit khususnya maupun perkebunan pada umumnya diperlukan desain dan rencana-rencana penyediaan dan pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik dan budaya perkebunan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

“Bagaimana Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan di PT. Kencana Graha Permai (PT. SMART.tbk).”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui kualitas dan kuantitas sumber daya manusia karyawan di PT. Kencana Graha Permai (PT. SMART.tbk)
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia karyawan di PT. Kencana Graha Permai (PT. SMART.tbk)

- c. Untuk mengetahui pentingnya pengembangan sumber daya manusia karyawan di PT. Kencana Graha Permai (PT. SMART.tbk)

1.4 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi peneliti

Adapun manfaat bagi peneliti yaitu dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah (skripsi) yang terkait masalah yang diteliti, serta merupakan tugas akhir bagi penulis dalam penyusunan studi.

- b. Bagi perusahaan

Adapun manfaat bagi perusahaan yaitu penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam pekerjaan yang dijalannya. Selain itu juga digunakan untuk referensi kembali tentang pentingnya pengembangan sumberdaya manusia dalam perusahaan.