

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri dan perkebunan kelapa sawit mampu memberikan pengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi dan sosial secara signifikan di Indonesia. Kelapa sawit juga merupakan komoditas ekspor pertanian terbesar. Industri kelapa sawit ini menjadi sarana meraih nafkah dan perkembangan ekonomi bagi sebagian besar masyarakat di pedesaan Indonesia. Indonesia merupakan salah satu produsen dan eksportir minyak sawit terbesar di dunia, dengan produksi lebih dari 18 juta ton minyak sawit per tahun.

Kelapa Sawit merupakan salah satu andalan dalam sektor non migas Indonesia. Kelapa Sawit sebagai tanaman penghasil minyak sawit dan inti sawit adalah salah satu primadona tanaman perkebunan yang menjadi sumber penghasil devisa non migas bagi Indonesia. Dimana sektor non migas Indonesia seperti Kelapa Sawit menjadi tumpuan utama untuk membangun pertumbuhan perekonomian di negara ini. Perkebunan kelapa sawit memiliki peran penting dalam perekonomian nasional melalui kontribusi dalam pendapatan nasional dan penyediaan lapangan kerja.

Industri sawit tidak terlepas dari berbagai dinamika lingkungan nasional dan global. Perubahan strategi nasional dan global tersebut mengisyaratkan bahwa pembangunan perkebunan harus mengikuti prinsip lingkungan perkebunan yang berkelanjutan. Pembangunan perkebunan berkelanjutan harus mampu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi perkebunan serta mampu menjawab tantangan-tantangan globalisasi. Karena minyak sawit menawarkan prospek

ekonomi yang paling menjanjikan bagi Indonesia, Untuk itu perusahaan-perusahaan perkebunan di Indonesia harus menciptakan tenaga kerja yang unggul dalam mewujudkan perekonomian yang selalu berkembang yang dipengaruhi oleh perkebunan-perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional. Menurut Ranupandojo (1996) perencanaan ialah pengambilan keputusan tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, kapan mengerjakannya, siapa yang akan mengerjakannya, dan bagaimana mengukur keberhasilan pelaksanaannya. Fungsi selanjutnya adalah pengorganisasian yaitu kegiatan untuk mencapai tujuan oleh sekelompok orang, dilakukan dengan membagi-bagi tugas, tanggung jawab, dan wewenang diantara mereka, ditentukan siapa yang menjadi pemimpin dan siapa yang dipimpin, serta saling berintegrasi secara aktif. (Gomes.1995) perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi pertama yang harus dilaksanakan. Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa organisasi tersedia bagi tenaga kerja yang tepat untuk

menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.

Karena SDM dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang.

Menurut Bangun (2012) bagian yang mengelola bagian ini dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah pihak-pihak yang mengembangkan sumber daya manusia (human resources development). Pengembangan ini merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia untuk kepentingan pelatihan dan pendidikan karyawan membutuhkan biaya yang tidak sedikit.

Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para karyawan itu sendiri. Perusahaan akan

memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Bagi karyawan itu sendiri dapat meningkatkan keterampilan atau pengetahuan akan pekerjaannya.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. (Simamora.1995) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

(Bangun.2012) banyak perusahaan besar yang memasukkan pelatihan sebagai komponen biaya untuk menambah penghasilan dalam jangka panjang. Tanpa pelatihan, sulit bagi seseorang karyawan dapat mengenal baik pada pekerjaan barunya. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pelatihan akan menguntungkan pada pihak karyawan dan perusahaan. Pentingnya manajemen pelatihan (*training*) yaitu, untuk mengimplementasikan pelaksanaan pelatihan sesuai dengan perencanaan, untuk menetapkan pengorganisasian yang tepat dalam pelaksanaan pelatihan, untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan keterampilan kerja karyawan dan peningkatan produktivitas perusahaan, mampu mengevaluasi pelaksanaan pelatihan untuk kemajuan manajemen pelatihan yang tepat sasaran, mampu mencapai efisiensi dan efektivitas dalam berbagai aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mencapai efektivitas perusahaan ada tiga konsep yang perlu diintegrasikan, pelatihan, kinerja, dan pembelajaran karyawan. Karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin penting. Demikian pula, kebanyakan perusahaan mencari pengalaman pelatihan yang lebih otentik dengan menggunakan masalah-masalah bisnis nyata untuk meningkatkan pembelajaran karyawan.

B. Rumusan Masalah

Perusahaan perkebunan kelapa sawit menyediakan lapangan pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan prosedur yang telah ditetapkan. Untuk menciptakan tenaga kerja yang unggul dalam bidangnya, perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan (*training*). Berdasarkan hal tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah bahwa pola manajemen hendaknya mampu mengadakan penyesuaian-penyesuaian yang sesuai dengan kondisi, sasaran, pelaksana, lokasi, dan sarana prasarana yang dimiliki untuk setiap pelaksanaan pelatihan.

Perusahaan diharapkan mampu menyesuaikan keadaan organisasi untuk menetapkan pelatihan yang akan dilaksanakan dan peserta yang akan mengikuti pelatihan di perusahaan tersebut. Perusahaan juga diharapkan mampu untuk menyesuaikan keadaan karyawan untuk menentukan pelatihan yang dibutuhkan karyawan dalam setiap jenis pekerjaannya.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah masalah diatas, maka tujuan yang hendak

dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui jenis-jenis pelatihan yang dilaksanakan di perusahaan tersebut.
2. Untuk mengetahui manajemen pelaksanaan pelatihan (*training*) yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut.
3. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pelaksanaan pelatihan (*training*) yang telah diikuti di perusahaan tersebut?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, untuk menambah ilmu pengetahuan dan informasi yang digunakan dalam memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar strata (S1) Sarjana Pertanian pada Fakultas Pertanian Institut Pertanian “STIPER” Yogyakarta.
2. Bagi perusahaan tempat penelitian, diharapkan mampu menjadi masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan di estate Cendana melalui pelatihan (*training*) yang dilaksanakan.
3. Bagi pihak lain, dapat menggunakannya sebagai informasi untuk menambah wawasan pengetahuan ataupun untuk penelitian lebih lanjut.