I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sejak tahun 1980an konsep sumberdaya manusia telah menarik banyak perhatian akademi dan praktisi. Saat itu mereka tidak peduli apakah telah mengadopsi pendekatan MSDM atau tidak. Praktisi umumnya menyebut mereka sebagai manejer, konsultan SDM, bahkan direktur sekalipun. Upaya-upaya mereka terus mengalami perkembangan, berubah, seiring dengan dinamika kehidupan mereka sebagai suatu praktisi dan akademisi. Perubahan dari kata ”menejemen personalia” menjadi “menejemen sumberdaya manusia” tidak dari sekedar namanya saja tetapi juga terhadap seluruh isi, kegiatan dan tanggung jawabnya. Istilah lama sudah dirasakan tidak diperlukan seperti manajemen personalia, tata laksana pegawai, administrasi kepegawaian (Malayu S.P.2003).

Mereka berpandangan orang dikelola untuk menghasilkan nilai tambah untuk mencapai keunggulan bersaing. Bahkan banyak yang beranggapan bahwa karyawan sebagai modal untuk memperoleh hasil sehingga perlu investasi yang terus dikembangkan. Adanya kapitalisme ini berarti karyawan dianggap sebagai ‘komoditas’ sehingga lebih cenderung lebih berpihak pada manajemen. Ini artinya terlalu berpihak pada kepentingan manajemen sehingga sering adanya beturan kepentingan diantara pihak manajemen dan karyawan yang dianggap sebagai komoditas. MSDM versi keras ini lebih bermuara pada pendekatan strategik yang sangat terintegritas dengan strategi bisnis, disamping menekankan pada budaya korporasi yang kuat diungkapkan dalam pernyataan misi, visi dan nilai (Malayu S.P.2003)

Banyak perusahaan yang memilki komitmen untuk merubah paradikama praktik manajemen tradisional menuju praktik manajemen inovatif. Praktik manajeman telah berlangsung lama tapi studi formal pengetahuan manajemen relative baru.tak ada yang tau kapan manajemen dimulai dan kapan akan berahir. Manajemen telah banyak mempelajari hampir semua individu, kelompok maupun organisasi dan memberikan kekuatan keyakinan bahwa manajemen memiliki

sejarah yang panjang. Dalam pengelolaan, manajemen dipandang sebagai aktivias dan fungsi-fungsi tertentu untuk mencapai akusisi, alokasi dan daya guna yang evektif dari sumberdaya manusia dan visi untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan pemikiran manajemen adalah pengetahuan tentang aktivitas, fungsi-fungsi, tujuan dan cakupan manajemen (Rimler, 1976 dalam Wran, 1994) pengetahuan manajemen ilmiah sampai asfek keperilakuan kepada masyarakat luas yang dikenal Taylor dan pelopor lainnya, telah memberikan dampak positve dalam berbagai dimensi kehidupan masyarakat, khususnya pelaku bisnis, akademisi, pemerintah, perusahaan perkebunan ataupun masyrakat luas.

Indonesia merupakan wilayah dengan kondisi alam yang mendukung untuk perkebunan kelapa sawit, dan tanaman-tanaman lainnya yang sangat berpotensi untuk mensejahtrakan manusia, perusahaan perkebunan akan benilai tinggi apabila dikelola dengan SDM yamg terampil dibidangnya, seperti asisten perkebunan, dan karyawannya. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Salah satu kelemahan manajemen kebun di Indonesia adalah belum tersedianya sumberdaya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang cukup memadai dan profesional kreatif inovatif dan berwawasan global. Kondisi ini terlihat paada perusahaan perkebunan asing yang melaksanakan inventaris di Indonesia. Perusahaan terbut masih menggunakan tenaga kerja asing yang bersertifikat dalam mengelola kebun.

Untuk mengurangi penggunaan yenaga asing yang bersertifikat di bidang tanaman khususnya Asisten kebun, diperlukan tenaga kerja Indonesia yang

berkompeten dan bersertifikat sebagai seorang Asisten kebun. Selain pemimpin atau Asisten afdeling kebun peran karyawan juga sangat penting dalam keberlangsungan semua aspek pekerjaan di Afdeling sehingga kariawan sangat dituntut terampil dalah bekerja dan pertisipasi yang tinggi.

Kinerja didefinisikan sebagai kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitannya dengan sumber yang dihabiskan dan harus diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif. Maka pengembangan instrumen dilakukan untuk menilai persepsi pekerjaan akan kinerja diri mereka sendiri dalam kaitannya dengan item-item seperti output, pencapaian tujuan, pemenuhan deadline, penggunaan jam kerja dan ijin sakit (Sukarno, 2002).

B. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apa saja kompetensi asisten perkebunan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi asisten terhadap partisipasi karyawan dalam bekerja.

C. Manfaat penelitian

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti maupun pembaca sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan imformasi seberapa pentingnya kompetensi seorang asisten perkebunan terhadap perusahaan.
2. Untuk mengetahui apasaja yang harus di persiapkan untuk menjadi seorang asisten.
3. Untuk mengetahui bagaimana seorang asisten menjaga dan menaikkan partisipasi karyawan dalam bekerja.