I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Kelebihan yang dimiliki sumber daya manusia menjadi sebuah potensi yang positif. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tidak ada artinya, teknologi maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap akan sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

Permasalahan Sumber Daya Manusia '*Manpower Planning'* berada fenomenatik dan problematik, tidak pernah tuntas dan tidak pula berada pasti menjadikannya susah diukur. Rekrutmen yang telah dilakukan yang tentunya didasarkan pada berbagai persyaratan dan ketentuan ketat sekalipun ternyatanya kompetensi karyawan kurang sesuai dengan kompetensi kerja secara kualitatif maupun kuantitatif. Demikian juga halnya dimana karyawan telah ditempatkan dalam jabatan dan pekerjaan ternyata ada kesenjangan dimana disatu sisi pekerjaan berkembang dan tuntutan

kebutuhan semakin tinggi sedangkan disisi lain kemampuan karyawan tetap atau malah semakin menciut sehingga memperlebar kesenjangan yang akhinya tentunya sangat berpengaruh pada efektivitas dan produktivitas yang diharapkan; selain dari pada itu karyawan juga tidak mampu melakukan inovasi, kreasi dan pengembangan tugasnya.

Menurut Udai (2005), Karyawan sebagai manusia individu sekaligus sebagai mahluk sosial memang unik adanya dan tidak pernah konstan. Kemarin dia komit dengan jabatan dan pekerjaannya tetapi hari ini tidak, sebelumnya karyawan diklaim sebagai kekuatan organisasi tetapi sekarang malah menjadi beban dan ancaman dengan berbagai ulah, sikap dan perilakunya. Secara fisik dia sehat untuk diproyeksikan melakukan suatu aktivitas, tetapi kenyataannya tidak sebagaimana yang diharapkan dimana aspek psikologisnya juga sangat mempengaruhi eksistensi dan *manpower planning* nya.

Lingkungan kegiatan dalam sebuah perusahaan begitu dinamis. Kekuatan internal dan eksternal cenderung mendorong terjadinya perubahan aturan permainan yang telah ada. Konsekuensinya, perusahaan harus mengubah atau mengadopsi strategi baru agar tetap mampu bersaing. Pengubahan strategi akan menentukan arah tiap fungsi dari organisasi perusahaan, termasuk fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Organisasi atau perusahaan harus menyediakan bagian khusus yang bertugas mengurusi masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, bagian itu disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau lebih

sering disebut bagian personalia. Personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan.

Personalia dalam hal ini manajer sumber daya manusia. Ruang lingkup manajer meliputi mempelajari dan mengembangkan cara agar karyawan secara efektif mencurahkan semua potensi dan kekuatan untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Banyak terdapat karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan, harapan dan keinginan yang berbeda-beda, hal ini menimbulkan bentuk reaksi, hasrat, pola pikir, dan tingkah laku yang berbeda. Perbedaan yang timbul pada masing-masing individu karyawan menuntut seorang manajer mampu mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, mengkombinasikan, dan menyelaraskan semua perbedaan yang ada agar menjadi kekuatan dan potensi hebat guna membantu dan mempermudah dalam menciptakan strategi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kebutuhan akan sumber daya manusia dimasa mendatang merupakan salah satu titik sentral dari fungsi perencanaan sumber daya manusia. Tidak ada sebuah perusahaan yang tidak melakukannya, walau sekecil apapun ukuran perusahaan tersebut. Hanya saja yang membedakan adalah teknik perkiraan yang dipakai mulai dari tipe yang intuitif sampai ke teknik yang kompleks.

Menurut Handoko (1992) peramalan atau perkiraan kebutuhan SDM merupakan bagian yang terpenting dan tersulit untuk dilakukan. Pertama,

perlu diidentifikasi berbagai tantangan yang yang mempengaruhi permintaan; baik faktor-faktor pengaruh langsung, seperti persediaan personalia atau aspek-aspek organisasional lainnya, maupun faktor-faktor tidak langsung atau perubahan-perubahan lingkungan ekstern. Kedua, organisasi melakukan peramalan kebutuhan karyawan dalam suatu periode dimasa yang akan datang. Keakuratan teknik peramalan menjadi sangat penting dalam memperoleh tingkat prestasi yang diharapkan sebesar mungkin. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan suatu penempatan tenaga kerja yang tepat untuk masing-masing divisi atau departemen yang ada didalam organisasi. Dengan adanya penempatan tenaga kerja yang tepat maka akan tercapai kinerja yang tinggi.

Menurut Siagian (2009), perencanaan tenaga kerja merupakan satu situasi yang paling berfrustasi dimana manajer perusahaan harus hadapi. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat seberapa baik seseorang cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Jackson, 2006).

Alasan paling mendasar dalam pemenuhan tenaga kerja adalah bahwa perusahaan tidak terlalu mampu untuk membayar jenis dan jumlah tenaga kerja yang diperlukan. Kekurangmampuan segi ekonomi untuk melakukan kerja administrasi yang mengikuti program perusahaan secara sistematis perlu diperhatikan. Masalah lain adalah terjadinya konflik pribadi. Satu orang yang mengecewakan mewakili persentrase yang lebih besar dari seluruh pekerjaan di perusahaan kecil diba ndingkan perusahaan besar. Oleh

karenanya sangat penting bagi Manajer di Perusahaan untuk menjaga supaya tidak mempekerjakan orang yang salah. Aspek yang berkaitan dengan hal ini adalah kenyataan dari praktek promosi yang tidak pada umumnya oleh pihak dalam, sehingga tenaga kerja yang tidak kompeten akan meningkat didalam organisasi (Siagian, R. 2009).

Setiap perusahaan berhak menentukan sistem yang digunakan untuk melancarkan pekerjaan khususnya bagain panen. Sistem terbaru yang digunakan ialah secara mekanisasi. Hal itu yang membutuhkan perencanaan tenaga kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan disetiap pekerjaan.

Selama kualitas dan kuantitas pekerjaan sama pentingnya, perencanaan tenaga kerja harus disusun secara lengkap dan menyeluruh, serta tetap fleksibel dan saling mempengaruhi pada setiap tahunnya. Dengan keadaan tenaga kerja yang melimpah pada suatu perusahaan maka perlu adanya cara menempatkan tenaga kerja secara efektif.

Berdasarkan gambaran diatas maka penulis tertarik untuk membuat penelitian tentang **"PENERAPAN *MANPOWER PLANNING* (MPP) DALAM MANAJEMEN SDM PADA BAGIAN PANEN UNTUK KEBERLANGSUNGAN HIDUP PERUSAHAAN DI PT. SAWIT ASAHAN INDAH".**

PT. Sawit Asahan Indah adalah perusahaan yang bergerak pada bidang Perkebunan Kelapa Sawit terletak di Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu, dan Provinsi Riau. Adanya strategi baru dalam manajemen sumber

daya manusia (MSDM) dengan menggunakan *Manpower Planning* (MPP) pada PT. Sawit Asahan Indah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manfaat dan kegunaan dari penerapan *Manpower Planning* (MPP) pada bagian panen di PT. Sawit Asahan Indah **di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Riau** ?
2. Bagaimana proses pembuatan dan penerapan *Manpower Planning* di PT. Sawit Asahan Indah **di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Riau**?
3. Bagaimana dampak penerapan *Manpower Planning pada* bagian panen terhadap keberlangsungan hidup perusahaan PT. Sawit Asahan Indah **di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Riau** ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui manfaat dan kegunaan dari penerapan *Manpower Planning* (MPP) pada bagian panen di PT. Sawit Asahan Indah **di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Riau.**
2. Bagaimana proses pembuatan dan penerapan *Manpower Planning* di PT. Sawit Asahan Indah **di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Riau.**

3. Untuk mengetahui dampak penerapan *Manpower Planning* bagian panen terhadap keberlangsungan hidup perusahaan PT. Sawit Asahan Indah **di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Riau.**

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peniliti sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Strata 1 (S1) di Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.
2. Sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi Instiper Yogyakarta dalam mengetahui kebijakan yang menyangkut pada Penerapan *Manpower Planning* di PT. Sawit Asahan Indah.
3. Sebagai bahan informasi bagi masyarakat yang ingin meneliti lanjutan mengenai judul penelitian ini.