

**PERANAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM HUBUNGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUSAHAAN
KELAPA SAWIT PT. PARNA AGROMAS**

**(Studi Kasus di Desa Tapang Pulau, Kecamatan Belitang Hilir,
Kabupaten Sekadau, Provinsi Kalimantan Barat)**

OLEH:

**ALDILA MAWANTI ATHIRAH
G 211 09 263**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

**PERANAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA SUMBER
DAYA MANUSIA DALAM HUBUNGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PADA PERUSAHAAN KELAPA SAWIT
PT. PARNA AGROMAS**

**(Studi Kasus di Desa Tapang Pulau, Kecamatan Belitang Hilir,
Kabupaten Sekadau, Provinsi Kalimantan Barat)**

OLEH:

**ALDILA MAWANTI ATHIRAH
G 211 09 263**

Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pertanian
Pada
Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian
Universitas Hasanuddin
Makassar
2013

Disetujui Oleh :

Prof. Dr. Ir. Darmawan Salman, MS Dr. A. Nixia Tenriawaru, SP., M.Si
Dosen Pembimbing Dosen Pembimbing

Mengetahui :

Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian
Universitas Hasanuddin
Makassar
2013

Prof. Dr. Ir. Sitti Bulkis, M.Si.
NIP. 19610829 198601 2 001

Tanggal Pengesahan: Agustus 2013

ABSTRAK

Aldila Mawanti Athirah (G21109263). Peranan Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Hubungan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kelapa Sawit PT. Parna Agromas (Studi Kasus di Desa Tapang Pulau, Kecamatan Belitang Hilir, Kabupaten Sekadau, Provinsi Kalimantan Barat. Di bawah bimbingan **Darmawan Salman** dan **A. Nixia Tenriawaru**.

Kelapa sawit merupakan komoditas perkebunan unggulan dan utama di Indonesia. Tanaman yang produk utamanya terdiri dari minyak sawit (CPO) dan minyak inti sawit (KPO) ini memiliki nilai ekonomis tinggi dan menjadi salah satu penyumbang devisa negara yang terbesar dibandingkan dengan komoditas perkebunan lainnya. Salah satu masalah dalam perkembangan agribisnis kelapa sawit adalah rendahnya kompetensi SDM. Perlu disadari bersama bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia setiap organisasi memiliki keterbatasan. Oleh karena itu perlu melibatkan pihak lain dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut dengan melakukan pelatihan. Sehubungan dengan hal ini, maka tujuan penelitian adalah: (1) untuk mengetahui sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia. (2) untuk menganalisis kinerja sumber daya manusia dalam hubungan produktivitas kerja sebagai dampak kegiatan pelatihan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan PT. Parna Agromas terlaksana dengan baik sesuai dengan indikator kegiatan pelatihan. Materi pelatihan yang diberikan kepada masing-masing unit kerja sesuai dengan indikator dari kegiatan pelatihan yang ingin dicapai dan pola training yang diberikan sesuai dengan masing-masing unit kerja. Kinerja sumber daya manusia sudah tercapai sesuai dengan indikator dari masing-masing unit kerja. Kegiatan pelatihan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian indikator kinerja dalam hubungan produktivitas kerja sumber daya manusia.

Kata Kunci: Pelatihan, Kelapa Sawit, Kinerja SDM, Produktivitas Kerja

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Aldila Mawanti Athirah, lahir di Laut Jawa pada tanggal 6 Agustus 1991 dan merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Ia lahir dari pasangan suami istri, Syamsuddin dan Sulsum Tirna.

Adapun beberapa pendidikan formal yang telah dilalui oleh penulis selama hidupnya yaitu:

1. Taman Kanak-Kanak Tunas Harapan Bontotiro, tahun 1996-1997.
2. Sekolah Dasar Negeri 347 Tabbing Sitoa, tahun 1997-2003.
3. Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Bontotiro, tahun 2003-2006.
4. Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bontotiro, tahun 2006-2009.
5. Lulus menjadi mahasiswa Strata Satu (S1) pada tahun 2009 melalui jalur SNMPTN di Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Hasanuddin, Makassar.

Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi, penulis memiliki pengalaman berorganisasi, yakni sebagai anggota biasa Mahasiswa Peminat Sosial Ekonomi Pertanian (MISEKTA). Penulis juga aktif dalam UKM Paduan Suara Mahasiswa. Selain itu, penulis juga aktif mengikuti berbagai seminar tingkat lokal, nasional, dan internasional.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah *al'amin*. Segala puji bagi Allah Subhanahu Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga kepada penulis dalam penyusunan skripsi berjudul "Peranan Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Hubungan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kelapa Sawit PT. Parna Agromas (Studi Kasus di Desa Tapang Pulau, Kecamatan Belitang Hilir, Kabupaten Sekadau, Provinsi Kalimantan Barat)". Salam dan salawat tetap dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar, Nabi Akhirul Zaman, Nabi Pembawa Rakhmat Bagi Alam Semesta..

Skripsi ini berisi uraian mengenai sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia dan kinerja sumber daya manusia dalam hubungan produktivitas kerja sebagai dampak kegiatan pelatihan. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat kekurangan-kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Untuk itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Makassar, Agustus 2013

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penyusunan proposal sampai penyelesaian skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Olehnya itu, melalui kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua yang tercinta: Bapak Syamsuddin dan Ibu Sulsum Tirna serta keluarga besar penulis, yang telah memberikan banyak inspirasi, motivasi, dan kasih sayang yang tak terhingga dalam kehidupan penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Darmawan Salman, MS. dan Ibu Dr. A. Nixia Tenriawaru, SP., M.Si., selaku dosen pembimbing penulis yang telah banyak memberikan masukan berupa bimbingan, saran dan dukungan serta dengan penuh pengertian telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan kepada penulis sejak awal hingga akhir selesainya skripsi ini.
3. Bapak Prof. Radi A. Gany dan Bapak Prof. Dr. Ir. Rahim Darma, MS., selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan berupa saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini.
4. Prof. Dr. Ir. Darmawan Salman, MS., selaku penasehat akademik penulis, yang telah memberikan bimbingan, nasehat, dan dukungannya selama penulis menempuh pendidikan di Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian.

5. Bapak Dr. Ir. Hatta Jamil, SP., M.Si., selaku panitia seminar hasil yang telah meluangkan waktunya untuk kelancaran pelaksanaan seminar hasil penulis dan memberikan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Bapak Rusli M. Rukka, SP., M.Si., selaku panitia ujian yang telah meluangkan waktunya untuk kelancaran pelaksanaan ujian penulis dan telah memberikan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Prof. Dr. Ir. Sitti Bulkis, M.S., selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Bapak Ir. A. Amrullah Majjika, M.Si., selaku Sekertaris Jurusan, Staf Pegawai, dan seluruh Staf Pengajar di lingkungan Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian yang telah banyak memberikan dukungan dan bimbingan selama penulis menempuh pendidikan di Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian.
8. Dekan Fakultas Pertanian (Prof. Dr. Ir. Yunus Musa, M.Sc.) beserta jajaran dan staf beliau yang telah banyak memberikan dukungan selama penulis menempuh pendidikan di Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian.
9. Adik-adik pondok Nurul Nisa yang senantiasa menjadi penyemangat dan pemberi inspirasi dalam kehidupan penulis.
10. Sahabat-sahabat tersayang, yang telah menjadi peneduh dan tempat berbagi suka serta duka dalam kehidupan penulis, yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.

11. Teman angkatan 2009 yang telah memberikan semangat kebersamaan di hati penulis selama menjalani pendidikan di Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
12. Kepada Manajer Sumber Daya Manusia PT. Parna Agromas, Bapak Philips Paranevu SP., Sekretaris/Bendahara, Ibu Veronika Tandiagas SE. Para Askep, KTU, Asisten, Mandor, Tenaga Borongan dan Pekerja Harian Lepas yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan selama penulis melakukan penelitian dan menyusun skripsi ini.

Demikian ucapan terima kasih penulis, semoga semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis diberikan kebahagiaan dan rahmat serta balasan kebaikan oleh Allah Subhanahu Wata'ala, Aamiin.

Makassar, Agustus 2013

Aldila Mawanti Athirah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
RIWAYAT HIDUP PENULIS	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Kegunaan Penelitian	13
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1. Pengertian dan Tujuan MSDM.....	14
2.1.2. Fungsi Pengembangan dalam MSDM	15
2.2 Kinerja Sumber Daya Manusia.....	17
2.3 Produktivitas Kerja	22
2.4 Kelapa Sawit.....	26
2.5 Kerangka Pikir	31
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel	35
3.3 Jenis dan Sumber Data	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5 Pengolahan dan Analisis Data.....	40
IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Sistem Manajemen Kegiatan Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan PT. Parna Agromas	48
5.1.1. Perkantoran	53
5.1.2. Tenaga Lapangan	61

5.2 Kinerja SDM Dalam Hubungan Produktivitas Kelapa Sawit Sebagai Dampak Dari Kegiatan Pelatihan.....	67
--	----

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No	Teks	Halaman
1	Perkembangan Konsumsi CPO (<i>Crude Palm Oil</i>) Dunia Tahun 2000-2010	3
2	Perkembangan Volume dan Nilai Ekspor CPO (<i>Crude Palm Oil</i>) Indonesia Tahun 2001-2010	4
3	Perkembangan Luas Lahan Kelapa Sawit di Indonesia.....	7
4	Perkembangan Produktivitas Kelapa Sawit Indonesia Menurut Status Perusahaan 2000-2009	8
5	Daftar Perusahaan Besar Perkebunan Kelapa Sawit	9
6	Tenaga Kerja PT. Parna Agromas	35
7	Daftar Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia	38
8	Areal Statement Kebun PT. Parna Agromas Tahun 2013	43
9	Rincian Sumber Daya Manusia PT. Parna Agromas	46
10	Kegiatan Pelatihan Terhadap SDM PT. Parna Agromas Tahun 2011-2012.....	50
11	Pelatihan Yang Telah Diikuti Unit Kerja Bagian Perkantoran Tahun 2011-2012.....	54
12	Pelatihan Yang Telah Diikuti Unit Kerja Tenaga Lapangan Tahun 2011-2012	62
13	Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Hubungan Produktivitas Sebagai Dampak Kegiatan Pelatihan Pada Perusahaan PT. Parna Agromas.....	69

DAFTAR GAMBAR

No	Teks	Halaman
1	Kerangka Pikir Penelitian.....	34
2	Struktur Administrasi PT. Parna Agromas Tahun 2013	45
3	Struktur Operasional PT. Parna Agromas Tahun 2013.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

No	Teks
1.	Peta Berdasarkan Ijin Lokasi & HGU
2.	Peta Kebun PT. Parna Agromas
3.	Produktivitas Tandan Buah Segar PT. Parna Agromas Tahun 2011-2013
4.	Identitas Tenaga Borongan
5.	Identitas Pimpinan Manajerial, Staff, dan Pekerja Harian Lepas
6.	Data Pengambilan Alat Kerja di Gudang Tahun 2011
7.	Daftar Tanda Terima Upah Borongan Kebun Parna Utara Tahun 2012
8.	Tarif Borongan Tahun 2011
9.	Tarif Borongan Tahun 2012
10.	Rekap Upah Borongan Bulan Februari 2013
11.	Perbaikan Kegiatan Operasional Kebun Kelapa Sawit
12.	Hasil Pemantauan Kegiatan Operasional Kebun Kelapa Sawit
13.	Foto Penelitian

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelapa sawit merupakan komoditas perkebunan unggulan dan utama di Indonesia. Tanaman yang produk utamanya terdiri dari minyak sawit (CPO) dan minyak inti sawit (KPO) ini memiliki nilai ekonomis tinggi dan menjadi salah satu penyumbang devisa negara yang terbesar dibandingkan dengan komoditas perkebunan lainnya. Hingga saat ini kelapa sawit telah diusahakan dalam bentuk perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit hingga menjadi minyak dan produk turunannya. Dengan demikian, kelapa sawit memiliki arti penting bagi perekonomian di Indonesia (Fauzi, 2012).

Sebagai salah satu subsektor yang penting dalam sektor pertanian, subsektor perkebunan secara tradisional mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Sektor ini mampu memberikan kontribusi penyediaan lapangan pekerjaan yang cukup signifikan. Bukan hanya itu, subsektor perkebunan juga merupakan salah satu subsektor yang mempunyai kontribusi penting dalam hal penciptaan nilai tambah yang tercermin dan kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB).

PDB Indonesia diperkirakan \$510,77 miliar pada 2008, sehingga Indonesia termasuk negara berpenghasilan menengah ke bawah. Dalam dasawarsa terakhir, pertumbuhan PDB rata-rata 5 persen (6,0 persen

pada 2008) dan pertumbuhan penduduk rata-rata 1,2 persen. PDB per kapita juga tumbuh secara ajek. Penduduk Indonesia diperkirakan terus tumbuh dengan angka pertumbuhan tahunan 0,57 persen menjadi lebih dari 271 juta menjelang 2030. Komposisi struktur ekonomi Indonesia berubah banyak dalam waktu empat dasawarsa terakhir. Seperti kebanyakan negara di kawasan ini, terjadi peralihan dari ekonomi pertanian yang tadinya menonjol menjadi sektor industri dan jasa. Dewasa ini, produksi Indonesia terutama didominasi oleh sektor industri, yang Meningkat sedikit di atas 48 persen dalam kegiatan perekonomian total, termasuk migas yang Meningkat lebih dari 10 persen PDB. Sektor jasa Meningkat 38 persen, sementara sektor pertanian 14 persen.

Indonesia seyogyanya tidak terjebak pada kondisi di atas. Agribisnis kelapa sawit Indonesia adalah perahu bagus yang layak diwakili oleh seluruh pelaku yang berperan aktif dalam mengarahkan perahu agribisnis Indonesia dengan kecepatan penuh. Pengolahan bahan setengah jadi seperti tandan buah segar menjadi minyak kelapa sawit dan industri kelapa sawit (Pahan, 2006).

World growth (2009) mencatat bahwa selama dasawarsa terakhir, perluasan industri khususnya minyak sawit merupakan sumber yang signifikan dalam penurunan angka kemiskinan melalui budidaya pertanian dan pemrosesan selanjutnya. Pertumbuhan industri minyak sawit yang

signifikan menyebabkan minyak sawit menjadi komponen kegiatan ekonomi di sejumlah negara di wilayah ini.

Indonesia sebagai salah satu negara eksportir CPO terbesar di dunia telah mengekspor CPO sejak pelita I sampai pelita II (1969-1978) dengan peningkatan produksi maupun volume ekspor mencapai 72-99 persen dari total produksi yang dihasilkan. Peningkatan volume ekspor tersebut secara langsung dipengaruhi oleh tingginya konsumsi CPO dunia sebagai salah satu minyak nabati dengan pertumbuhan sebesar 14,21 persen per tahun melampaui volume perdagangan jenis minyak nabati lainnya. Adapun perkembangan konsumsi CPO dunia dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Perkembangan Konsumsi CPO (*Crude Palm Oil*) Dunia Tahun 2000-2010

Tahun	Volume Impor (kg)	Pertumbuhan (%/tahun)
2000	2,658,906,814	-
2001	3,692,292,957	27.99
2002	4,385,857,289	15.81
2003	4,721,227,888	7.10
2004	5,789,846,856	18.46
2005	6,923.447,190	16.37
2006	8,392,092,987	17.50
2007	8,862,800,135	5.31
2008	11,538,504,784	23.19
2009	13,110,899,342	11.99
2010	12,901,496,146	-1.62
Rata-rata pert/thn	14,21%	14,21%

Sumber: UN Comtrade, 2011 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa konsumsi CPO dunia mengalami peningkatan volume impor dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 14,21 persen per tahun pada tahun 2000-2011. Menurut Sitorus (2009), dalam perkembangan konsumsi CPO dunia secara umum digunakan sebagai bahan pangan dan non pangan serta sebagai energi alternatif (*bio fuel*). Tingginya konsumsi CPO dunia dalam memenuhi kebutuhan nabati dan energi tersebut memberikan andil dalam peningkatan volume dan nilai ekspor CPO Indonesia tahun 2000-2010 seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Perkembangan Volume dan Nilai Ekspor CPO (*Crude Palm Oil*) Indonesia Tahun 2001-2010

Tahun	Nilai Ekspor (US \$)	Volume Ekspor (Kg)
2000	476,438,245	1,817,664,367
2001	406,409,025	1,849,142,144
2002	891,998,644	2,804,792,251
2003	1,062,214,890	2,892,130,288
2004	1,44,421,828	3,819,926,626
2005	1,593,295,437	4,565,624,657
2006	1,993,666,661	5,199,286,871
2007	3,738,651,552	5,701,286,129
2008	6,561,330,490	7,904,178,630
2009	7,702,126,189	9,566,764,050
2010	7,649,965,932	9,444,170,400
Pert/thn	14.44%	20.92%

Sumber: UN Comtrade, 2011 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa terjadi pertumbuhan ekspor CPO Indonesia periode tahun 2000-2010 baik dilihat dari nilai ekspor maupun volume ekspor dengan pertumbuhan volume ekspor sebesar 20,92 persen dan nilai ekspor sebesar 14,44 persen. Tabel 2 juga menyajikan informasi mengenai perbandingan perkembangan volume ekspor CPO yang digunakan untuk melihat pengaruh harga CPO dalam perkembangan ekspor CPO Indonesia.

Pada periode tahun 2008-2009 terjadi peningkatan volume ekspor CPO sebesar 7.904.178.630 kg pada tahun 2008 menjadi 9.566.746.050 kg pada tahun 2009. Pada periode yang sama, terjadi penurunan dalam nilai ekspor CPO sebesar 6.561.330.490 US \$ pada tahun 2009. Begitupula ditunjukkan oleh perkembangan ekspor CPO pada periode 2009-2010. Hal tersebut membawa pemahaman bahwa peningkatan volume ekspor tidak selalu membandingkan positif dengan peningkatan nilai ekspor akibat terjadinya fluktuasi harga CPO (Martha, 2011).

Sejak dua tahun terakhir, Indonesia telah menjadi penghasil minyak sawit mentah (CPO, *crude palm oil*) terbesar di dunia, dengan catatan produksi tahun 2009 mencapai 21,5 juta ton dan areal panen lebih dari 6 juta hektar. Produksi CPO Indonesia telah melampaui Malaysia yang menghasilkan CPO sekitar 17,5 juta ton, walaupun beberapa perkebunan swasta besar dimiliki pengusaha asal Malaysia. Ekspor CPO dan turunannya telah melampaui 16 juta ton sehingga menjadikan CPO sebagai salah satu industri berdaya saing tinggi dan mesin penghasil

devisa yang luar biasa, apalagi dengan harga minyak sawit dunia yang sangat tinggi seperti saat ini (Arifin, 2010).

Di wilayah tertentu, kelapa sawit merupakan tanaman yang dominan dan berperan besar dalam pembangunan ekonomi. Pada dasawarsa terakhir, areal perkebunan kelapa sawit terus bertambah luas, rata-rata 13 persen di Kalimantan dan 8 persen di Sulawesi. Penanaman dan panen kelapa sawit bersifat padat karya, sehingga industri ini berperan cukup besar dalam penyediaan lapangan kerja di banyak wilayah. Goenadi (2008) memperkirakan industri kelapa sawit di Indonesia mungkin dapat menyediakan lapangan kerja bagi lebih dari 6 juta jiwa dan mengentaskan mereka dari kemiskinan. Manfaat lain bagi pekerja industri kelapa sawit mencakup pendapatan pasti, akses ke perawatan kesehatan dan pendidikan. Industri kelapa sawit memberikan pendapatan berkelanjutan bagi banyak penduduk miskin di pedesaan.

Kelapa sawit menyediakan lapangan kerja untuk banyak petani kecil, dengan lebih dari 6,7 juta ton kelapa sawit dihasilkan oleh petani kecil pada 2008. Pada 2006, sekitar 1,7 hingga 2 juta orang bekerja di industri kelapa sawit. Pada 2008, Komisi Minyak Sawit Indonesia mendapati bahwa lebih dari 41 persen total perkebunan kelapa sawit dimiliki petani kecil, dan 49 persen dimiliki swasta – sisanya yang 10 persen dimiliki pemerintah. Industri kelapa sawit berperan besar dalam pendapatan penduduk pedesaan, terutama petani kecil. Pada 2010, pendapatan rata-

rata petani kecil kelapa sawit bisa mencapai 20 kali pendapatan petani yang mengandalkan hidup dari tanaman pangan (Wahyono, dkk. 2012).

Saat ini, Indonesia memiliki ketersediaan lahan perkebunan seluas 18 juta hektar (ha), sementara yang terpakai baru 7,32 juta ha sehingga mengandung ekspansi (perluasan) pembukaan kebun baru (investasi) di masa mendatang. Perkembangan luas lahan dari tahun 2001 disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Perkembangan Luas Lahan Kelapa Sawit Di Indonesia

Tahun	Luas Areal (Hektar)
2001	4.713.435
2002	5.067.058
2003	5.283.557
2004	5.284.723
2005	5.453.817
2006	6.594.914
2007	6.766.836
2008	7.008.000
2009	7.322.000

Sumber: Kementerian Pertanian diolah Pusat Data Info Sawit; 2010

Daerah penanaman kelapa sawit terdapat di Bangka Belitung, Bengkulu, Jambi, Jawa Barat, Lampung, Riau, Sumatera Barat, Sumatera Utara, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Sumatera Selatan, Papua dan Nanggroe Aceh Darussalam. Daerah yang masih memiliki potensi untuk pengembangan kelapa sawit antara lain Riau, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, Papua, Sumatera Utara, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Selatan.

Tabel 4. Perkembangan Produktivitas Kelapa Sawit Indonesia Menurut Status Pengusahaan 2000-2009

Thn	Produktivitas (Ton/Ha)							
	PR ¹⁾	Pertumb. %	PBN ²⁾	Pertumb. %	PBS ³⁾	Pertumb. %	Perkebunan Indonesia	Pertumb %
2003	2.75		3.25		4.29		3.05	
2004	2.49	-9.33	3.16	-2.83	3.03	-29.26	2.83	-6.98
2005	2.69	2.75	3.31	4.64	3.05	0.38	2.83	
2006	3.13	16.51	3.62	9.32	3.74	22.87	3.50	19.57
2007	3.21	2.39	3.37	-6,94	3.86	3.11	3.63	3.89
2008	3.33	3.84	3.82	13.49	3.42	-11.25	3.42	-5.78
2009)	3.16	-4.99	3.81	-0.24	3.72	8.56	3.56	4.03
Rata-Rata								
2003-2009	2.97	2.69	3.48	2.91	3.59	-0.93	3.27	3.00

Keterangan: *) Angka sementara

1) Perkebunan Rakyat

*) Perkebunan Besar Negara

*) Perkebunan Besar Swasta

Sumber: Ditjen Perkebunan diolah Pusdatin

Perkembangan produktivitas kelapa sawit di Indonesia selama tahun 2003-2009 menunjukkan pola yang sama untuk ketiga status pengusahaan. Rata-rata produktivitas kelapa sawit Indonesia selama periode tahun 2003-2009 adalah sebesar 3,27 ton/ha. Rata-rata produktivitas minyak sawit terbesar pada PBS sebesar 3,59 ton/ha disusul PBN sebesar 3,48 ton/ha dan PR sebesar 2,97 ton/ha (Pardamean, 2011).

Dalam pola pemilikan dan pengusahaan kelapa sawit di Indonesia, relatif tidak terkonsentrasi pada satu kelompok pelaku usaha yang dominan. Berikut adalah tabulasi data per tahun 2008 terkait dengan para Pemain Besar perkebunan kelapa sawit di Indonesia:

Tabel 5. Daftar Perusahaan Besar Perkebunan Kelapa Sawit

No	Perusahaan	Luas Lahan (Ha)	Persentase (%)
1.	Raja Garuda Mas	467,9	7,85%
2.	Wilmar Group	350,0	5,87%
3.	Guthrie Bhd	288,9	4,85%
4.	Sinar Mas Group	208,9	3,51%
5.	Astra Agro Lestari	189,9	3,19%
6.	Cilandra Perkasa Group	60,9	1,02%
7.	Socfindo Group	46,8	0,79%
8.	Kurnia Group	42,9	0,72%
9.	Lonsum Group	40,5	0,68%
10.	Bakrie Group	20,1	0,34%
	Lainnya	1.425,0	23,91%
	Perusahaan Perkebunan Swasta	3.141,8	52,73%
	Perusahaan Perkebunan Negara	696,7	11,69%
	Perkebunan Rakyat	2.120,3	35,58%
	Total	5.958,8	100,00%

Sumber: Ditjen Perkebunan, Deptan, BPS, Q-data, 2008, diolah

Tabulasi tersebut di atas menginformasikan bahwa 26.90% penguasaan perkebunan swasta nasional terkonsentrasi pada lima pelaku usaha swasta besar, yaitu Raja Garuda Mas, Wilmar Group, Guthrie Group, Sinar Mas dan Astra Agro Lestari.

Luas kebun kelapa sawit dari tahun ke tahun cenderung menunjukkan perkembangan yang pesat, ini sudah tentu membutuhkan tenaga kerja yang tidak sedikit, baik tenaga kerja lapangan/tanaman, maupun bidang lain seperti transport, bengkel, administrasi, keamanan. Pekerjaan bagian tanaman dimulai dari pembibitan, pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan TBM (Tanaman Belum Menghasilkan), pemeliharaan TM (Tanaman Menghasilkan) dan panen. Secara umum rasio kebutuhan tenaga kerja harian bagian tanaman untuk pemeliharaan dan panen bisa ditentukan sebagai berikut:

Untuk pekerjaan pemeliharaan TBM membutuhkan 0,12-0,15 HK (Hari Kerja)/Ha, sedangkan panen membutuhkan 0,08 HK/Ha. Dengan demikian, pekerjaan pemeliharaan dan panen TM membutuhkan 0,2-0,23 HK/Ha. Sedangkan untuk *Land Clearing* (pembukaan lahan) kebutuhan tenaga kerja tergantung dari kondisi lahan (topografi dan vegetasi) dan cara pengerjaannya (menggunakan mesin, bahan kimia atau tenaga kerja manusia), jika kondisi lahan merupakan hutan muda dan dikerjakan dengan tenaga manusia, maka untuk imas (membabat semak-belukar) membutuhkan sekitar 8-10 HK/Ha.

Kebutuhan tenaga kerja untuk pembibitan juga tergantung dari jenis pekerjaan, misalnya untuk menyusun dan mengisi tanah pada polybag kecil sebanyak 450 polibag dibutuhkan 1 HK. Kebutuhan tenaga kerja di sektor perkebunan kelapa sawit sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang digunakan, teknologi yang digunakan perusahaan, kondisi lahan, cara/metode yang digunakan, dan sebagainya. Jika setiap 10 Ha lahan perkebunan diperkirakan membutuhkan dua orang tenaga kerja, maka untuk 1.000.000 lahan perkebunan membutuhkan tenaga harian sebanyak 200.000 orang.

Salah satu masalah dalam perkembangan agribisnis kelapa sawit adalah rendahnya kompetensi SDM di level mandor, tenaga borongan, dan pekerja harian lepas. Contohnya pada tenaga borongan dalam hal pemeliharaan tanaman kelapa sawit yang tidak memenuhi standar dalam berbagai kegiatan diantaranya penanaman, pemupukan, penunasan, dan

pemanenan. Fenomena inilah yang terjadi pada tempat penelitian yang akan saya lakukan pada PT. Parna Agromas di Kalimantan Barat. Kompetensi sumber daya manusia di perusahaan tersebut masih tergolong rendah dan sangat mempengaruhi produktivitas kerja yang dihasilkan. Kompeten dalam hal ini tidak hanya dilihat dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, tetapi juga pada sikap atau perilaku sumber daya manusia tersebut. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan (Pardamean, 2011).

Perlu disadari bersama bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia setiap organisasi memiliki keterbatasan. Oleh karena itu perlu melibatkan pihak lain dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut. Melalui cara inilah pelatihan dibutuhkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2001:70) yaitu:” dengan pengembangan sumber daya manusia, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik, karena *technical skill* dan *managerial skill* sumber daya manusia yang semakin baik”. Nasution (1982:71) menegaskan “pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang. Dimana tujuan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas”.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **”Peranan pelatihan terhadap kinerja sumber daya manusia dalam hubungan produktivitas kerja pada perusahaan kelapa sawit PT. Parna Agromas (Dusun Batu Ampar, Desa Tapang Pulau, Kecamatan Belitang Hilir, Kabupaten Sekadau Provinsi Kalimantan Barat)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini, adalah :

1. Bagaimana sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan kelapa sawit PT. Parna Agromas?
2. Bagaimana kinerja sumber daya manusia dalam hubungan produktivitas kerja sebagai dampak kegiatan pelatihan pada perusahaan kelapa sawit PT. Parna Agromas?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai pokok masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan kelapa sawit PT. Parna Agromas.
2. Untuk menganalisis kinerja sumber daya manusia dalam hubungan produktivitas kerja sebagai dampak kegiatan pelatihan pada perusahaan kelapa sawit PT. Parna Agromas.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan serta pembuat keputusan tentang bagaimana pengaruh kinerja sumber daya manusia terhadap produktivitas perusahaan.
2. Menjadi bahan acuan untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia/sistem manajemen kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan kelapa sawit.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. **Manajemen sumber daya manusia** didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Definisi lain tentang **manajemen sumber daya manusia**, yaitu suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut *human resource department* (HRD).

Unsur MSDM adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua

keputusan dan praktek manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

2.1.2. Fungsi Pengembangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora:2006:273). Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.

Menurut (Hani Handoko:2001:104) pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan

pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Istilah pelatihan tidak terlepas dari latihan karena keduanya mempunyai hubungan erat, latihan adalah kegiatan atau pekerjaan melatih untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang agar mereka dilatih mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam memahami dan melaksanakan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut menunjukkan bahwa latihan itu sebagai pelajaran untuk seseorang yang melakukan kegiatan tidak akan berhasil atau tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan apabila tidak dibarengi dengan aktifitas latihan.

Berdasarkan pengertian di atas maka di dalam pelatihan mengandung unsur-unsur sebagai berikut: a) latihan mengandung tujuan umum yang ingin dicapai, b) diselenggarakan dengan sengaja, terorganisir dan sistematis, c) latihan berlangsung di luar sistem persekolahan, d) latihan memberikan suatu pengetahuan serta suatu keterampilan tertentu, e) latihan dilaksanakan dalam waktu relatif singkat, f) latihan menitikberatkan pada praktek daripada teori.

Jadi pengertian, tujuan dan manfaat pelatihan secara hakiki merupakan manifestasi kegiatan pelatihan. Dalam pelatihan pada prinsipnya ada kegiatan proses pembelajaran baik teori maupun praktek,

bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi atau kemampuan akademik, sosial dan pribadi di bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta manfaat bagi karyawan (peserta pelatihan) dalam meningkatkan kinerja pada tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2 Kinerja Sumber Daya Manusia

Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan pula, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Sedarmayanti (1995:52) yang mengutip paparan L.A.N mengemukakan bahwa *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Di samping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang ditentukan).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil serta motivasi tinggi, perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Oleh karena itu sebuah perusahaan perlu mengadakan perencanaan dan pengelolaan tenaga kerja yang baik terhadap yang sudah ada maupun untuk tenaga kerja yang akan datang.

Keberhasilan usaha perkebunan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh modal yang tersedia, tetapi banyak ditentukan oleh kualitas tenaga kerja yang berperan merencanakan, dan mengendalikan usaha perkebunan tersebut. Pada umumnya tenaga kerja di perkebunan dapat dibagi atas 4 (empat) kelompok, yaitu karyawan harian lepas biasanya disebut BHL, karyawan harian tetap biasanya disebut SKU, pegawai bulanan disingkat PB, dan kelompok staf (kepala bagian, atau sering juga disebut asisten). Staf adalah orang yang ahli dalam bidang tertentu yang tugasnya memberikan nasihat dan saran dalam bidangnya kepada pejabat pemimpin (general manager, manager) di dalam organisasi tersebut.

Ditinjau dari upah yang diterima, BHL menerima upah sesuai dengan hari kerja, SKU menerima upah harian secara bulanan (bila tidak bekerja dengan alasan dengan tidak jelas upah yang diperoleh akan dipotong).

PB menerima gaji bulanan, sedangkan staf selain menerima gaji bulanan juga menerima fasilitas lain seperti tunjangan kendaraan, tunjangan pembantu dan sebagainya.

Tenaga kerja SKU pada umumnya mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap seperti panen, operator alat berat dan kendaraan. Sedangkan tenaga kerja BHL mengerjakan pekerjaan yang bersifat temporer (pada saat tertentu dikerjakan) seperti memupuk, babat gawangan. PB mengerjakan pekerjaan yang bersifat khusus misalnya pembukuan dan administrasi, mekanik, mengawasi pekerjaan SKU dan BHL seperti mandor. Pada umumnya BHL, SKU, dan PB direkrut oleh kebun sendiri dan berasal dari desa-desa sekitar lokasi kebun. Tenaga kerja staf direkrut oleh kantor wilayah atau kantor pusat. Staf kebun terdiri dari general manager (jika ada), manager, askep (asisten kepala) dan asisten serta KTU.

Staff sudah harus mempunyai keahlian yang khusus dan lebih terdidik misalnya asisten lapangan menguasai pembibitan pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, produksi dan manajemen tanaman. Demikian juga dengan asisten teknik menguasai mesin-mesin kendaraan dan alat berat. Staf (kepala bagian) ini memimpin dan bertanggung atas satu bagian kerja, misalnya bagian pembibitan dipimpin oleh asisten pembibitan, demikian juga dengan afdeling (satu afdeling luasnya sekitar 600-800 ha) dipimpin oleh asisten lapangan. Selanjutnya asisten kepala

mengoordinir beberapa orang asisten lapangan, atau dapat juga seorang manajer langsung mengoordinir beberapa orang asisten lapangan. Hal ini tergantung dari luas kebun.

Oleh karena kepala bagian memimpin satu departemen/bagian dan mengawasi pekerjaan bagiannya, maka kepala bagian memegang posisi kunci dan strategis. Jumlah kebutuhan kepala bagian ini tergantung dari luasan dan kegiatan kebun. Usaha perkebunan yang membutuhkan tenaga kerja selain harus menetapkan kualifikasi dari tenaga kerja yang dibutuhkan, harus pula menentukan dari mana calon-calon tenaga tersebut harus ditarik. Dengan kata lain, harus ditetapkan terlebih dahulu sumber-sumber tenaga kerja sehingga dapat dipusatkan perhatian terhadap sumber bersangkutan (Pardamean 2011).

Pertumbuhan dan produktivitas kelapa sawit tidak terlepas dari beberapa faktor, baik faktor luar maupun faktor dalam tanaman kelapa sawit itu sendiri. Faktor dalam antara lain jenis atau varietas tanaman (jenis bibit yang digunakan), kerapatan tanaman, rotasi panen, dan kondisi pohon di setiap blok (homogen atau tidak). Sedangkan faktor luar adalah lingkungan antara lain iklim (curah hujan, suhu udara, kelembaban udara, dan sinar matahari), kondisi lahan (tanah), dan pola manajemen yang digunakan (pengelolaan tanaman/teknik budidaya yang dipakai, pengelolaan SDM, pengelolaan sumber daya perusahaan).

Pengaruh faktor iklim terhadap pertumbuhan dan produksi kelapa sawit tidak mudah diperkirakan secara tepat. Sedangkan derajat kesuburan tanah dapat meningkat atau menurun, tergantung dari tindakan manusia dalam memanfaatkan tanah. Pada tanah-tanah yang kurang subur, dapat diperoleh produktivitas yang tinggi dengan menerapkan pemupukan yang tepat.

Manajemen perkebunan kelapa sawit mempunyai ruang lingkup yang sangat luas dengan beranekaragam permasalahan dan kondisi. Pola manajemen ikut menentukan tingkat produktivitas kebun. Pola manajemen yang baik adalah memanfaatkan dan mengarahkan potensi yang ada di perusahaannya dengan seoptimal mungkin, sumber daya alam (tanaman), sumber daya manusia, dan sumber daya yang tersedia (Pardamean, 2011).

Kasus yang sering terjadi pada perkebunan kelapa sawit adalah pada pengelolaan tenaga kerja pemeliharaan tanaman yaitu (1) pengendalian gulma. Permasalahan yang terjadi dalam dongkel anak kayu TBM yaitu piringan yang tidak memenuhi standar (< 2 m) dan masih terdapat anak kayu berukuran kecil tidak didongkel. Hal tersebut dikarenakan pekerja ingin mendapatkan hasil yang tinggi sehingga tidak mepedulikan kualitas kerja. Mandor dongkel harus lebih melakukan pengawasan dan memberikan pengarahan mengenai kualitas kerja yang sesuai standar. Selain itu untuk ukuran piringan agar seragam, masing-masing pekerja perlu dibekali alat ukur piringan. Pada kegiatan

pengendalian gulma secara kimiawi secara umum dilaksanakan dengan baik. Pekerja memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan telah menguasai kondisi areal yang disemprot. Kekurangan dalam kegiatan penyemprotan adalah pekerja tidak dilengkapi pakaian pelindung ataupun dihibau untuk memakai pakaian pelindung.

(2) Pemupukan. Permasalahan yang sering terjadi dalam pemupukan adalah dosis yang diberikan per pokoknya tidak sesuai dengan rekomendasi. Hal ini disebabkan oleh pemupuk yang tergesa-gesa. Permasalahan lainnya adalah pemupukan yang dilakukan di tengah pelepah maupun di piringan. Selain itu pupuk yang tercecer di jalan dan tidak seluruhnya dilakukan pengerukan. Pengarahan terhadap pelaksanaan teknis pemupukan harus dilakukan setiap hari agar pelaksanaan pemupukan dilakukan dengan baik. Serta perlengkapan pemupukan harus tersedia dan memenuhi ketentuan yang berlaku. Peningkatan kualitas pemupukan dapat dilakukan dengan pelatihan tentang prinsip pemupukan yang baik dan benar.

2.3 Produktivitas Kerja

Sejak awal perkembangan hingga kini, pengertian produktivitas sangat beragam disampaikan dan didefinisikan oleh para ahli, namun pada dasarnya produktivitas itu membahas perbandingan antara hasil atau keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*). Produktivitas pada

dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan, mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, hari ini dikerjakan untuk hari esok.

Mali (dalam Ilyas, 2001) mendefinisikan produktivitas adalah pengukuran tentang seberapa baik sumber daya digunakan bersama-sama dalam organisasi untuk menghasilkan suatu unit hasil produksi. Sinugan (2008) mengatakan bahwa secara umum bahwa produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Jadi produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, dan produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang atau jasa.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi

pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Menurut Payaman J. Simanjutak (1985: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan

2) Sarana pendukung, meliputi: a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja. b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut: 1) Tenaga kerja, Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas. 2) Seni serta ilmu manajemen, Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian. 3) Modal, Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.4 Kelapa Sawit

Kelapa sawit (*Elaeis*) adalah tumbuhan industri penting penghasil minyak masak, minyak industri, maupun bahan bakar (biodiesel). Perkebunannya menghasilkan keuntungan besar sehingga banyak hutan dan perkebunan lama dikonversi menjadi perkebunan kelapa sawit. Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) berasal dari tiga kata yaitu *Elaeis* berasal dari *Elation* berarti minyak dalam bahasa Yunani, *Guineensis* berasal dari bahasa *Guinea* (pantai barat Afrika) dan Jacq. berasal dari nama Botanik Amerika Jacquin. Taksonomi dari tanaman kelapa sawit adalah:

Divisi	: Tracheophyta
Subdivisi	: Pteropsida
Kelas	: Angiospermae
Subkelas	: Monocotyledoneae
Ordo	: Cocoideae
Famili	: Palmae
Subfamili	: Cocoideae
Genus	: <i>Elaeis</i>
Spesies	: <i>Elaeis guineensis</i> Jacq.

Akar tanaman kelapa sawit adalah serabut. Akar pertama yang muncul dari biji yang telah tumbuh (berkecambah) adalah radikula yang panjangnya dapat mencapai 15 cm. Akar primer mampu bertahan sampai 6 bulan yang bertugas mengambil air dan makanan terkait dengan cadangan makanan pada endosperm biji telah habis yang ditandai dengan lepasnya biji. Akar primer ini akan tumbuh akar sekunder dengan diameter 2-4 mm yang tumbuh horizontal. Akar sekunder ini akan tumbuh pula akar tertier dan kuartener yang berada dekat dengan permukaan tanah. Akar tertier dan kuartener inilah yang paling aktif mengambil air dan hara lain dalam tanah.

Batang kelapa sawit tumbuh tegak lurus (*phototropi*) dibungkus oleh pangkal pelepah daun (*frond base*). Batang berbentuk silindris berdiameter 0.5 m. Batang kelapa sawit tidak memiliki kambium dan tidak bercabang. Setiap tanaman memiliki 8 spiral yang letaknya agak tegak dan mengarah ke kanan atau ke kiri. Sifat ini merupakan sifat genetik (Setyamidjaja, 2006).

Daun dibentuk di dekat titik tumbuh. Daun kelapa sawit membentuk susunan daun majemuk, bersirip genap dan bertulang daun sejajar. Daun membentuk satu pelepah dengan panjang mencapai lebih dari 7.5-9 m. Jumlah anak daun pada setiap pelepah berkisar 200-400 helai. Pelepah yang dihasilkan pada tanaman dewasa sekitar 40-50 pelepah. Setiap tahun tanaman kelapa sawit bisa menghasilkan 20-24 lembar daun (Fauzi *et al.*, 2008).

Bunga tanaman kelapa sawit terdiri atas bunga jantan, bunga betina atau hermafrodit. Tiap tandan bunga jantan memiliki 100-250 cabang (*spikelet*) yang panjangnya antara 10-20 cm dan berdiameter 1-1,5 cm. Tiap cabang berisi 500-1 500 bunga kecil yang akan menghasilkan tepung sari. Tandan bunga betina memiliki 100-200 cabang dan setiap cabang terdapat 15-20 bunga betina. Satu tandan buah tanaman dewasa dapat diperoleh 600-2 000 butir buah, tergantung besarnya tandan. Letak bunga betina dan bunga jantan pada satu pohon terpisah dan matangnya tidak bersamaan, sehingga tanaman kelapa sawit biasanya menyerbuk silang. Penyerbukan dilakukan oleh bantuan angin atau serangga (Setyamidjaja, 2006).

Buah kelapa sawit disebut juga *fructus*. Waktu yang diperlukan mulai dari penyerbukan sampai dengan buah matang siap dipanen kurang lebih 5-6 bulan. Buah kelapa sawit terdiri atas empat bagian yaitu: *eksokarp*, *mesokarp*, *endocarp* dan *kernel*. Tanaman kelapa sawit rata-rata menghasilkan 20-22 tandan/tahun. Kelapa sawit dapat tumbuh dengan baik pada daerah tropika basah di sekitar lintang utara-selatan 12° pada ketinggian 0-500m dpl. Faktor iklim sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan dan produksi tandan kelapa sawit. Tanaman kelapa sawit memerlukan suhu optimum yaitu sekitar 24-28°C untuk tumbuh dengan baik, tetapi tanaman kelapa sawit masih bisa tumbuh pada suhu terendah 18°C dan tertinggi 32°C. Suhu berpengaruh terhadap masa pembungaan dan kematangan buah (Fauzi *et al.*, 2008).

Kelembapan optimum bagi pertumbuhan kelapa sawit adalah 80%. Kecepatan angin 5-6 km/jam sangat baik untuk membantu proses penyerbukan. Faktor yang mempengaruhi kelembapan adalah suhu, sinar matahari, lama penyinaran, curah hujan, dan evapotranspirasi. Tinggi rendahnya produktivitas tanaman kelapa sawit dipengaruhi oleh komposisi umur tanaman. Produktivitas maksimal tanaman kelapa sawit dapat dicapai ketika tanaman berumur 7 – 11 tahun. Produksi optimal dapat dicapai saat rata-rata umur tanaman 15 tahun. Acuan penentuan batasan umur 15 tahun didasarkan pada umur 15 tahun akan tercapai produksi puncak (Pahan, 2008).

Jumlah bunga betina pada tanaman muda lebih banyak sehingga buah yang dihasilkan lebih banyak, tetapi bobot yang dihasilkan hanya mencapai kurang 10-15 kg. Kondisi seperti ini menyebabkan produktivitas tanaman rendah. Tanaman tua memiliki bobot tandan lebih berat dibandingkan tanaman muda. Berat janjang Rata-Rata (BJR) akan sama untuk setiap tahunnya saat tanaman berumur lebih dari 10 tahun (Sunarko, 2007).

Pemupukan merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produksi. Pemupukan tergolong kedalam salah satu tindakan perawatan tanaman. Pemupukan pada tanaman kelapa sawit bertujuan untuk mendapatkan target produksi tandan buah segar (TBS) yang optimal dan mendapatkan kualitas minyak yang baik. Tidak kurang dari 50% biaya pemeliharaan berasal dari biaya pemupukan mulai dari

biaya pengadaan, transportasi, dan pengawasan. Biaya yang diperlukan untuk pemupukan sekitar 30% terhadap biaya produksi atau sekitar 60 % terhadap biaya pemeliharaan. Kebutuhan unsur hara bagi tanaman kelapa sawit untuk setiap fase pertumbuhan berbeda-beda. Jumlah unsur hara yang ditambahkan melalui pupuk harus memperhitungkan kehilangan hara akibat pencucian, penguapan, penambahan hara dari tanaman penutup tanah (*cover crop*), hara yang terikat dari udara, serta potensi fisik dan kimia tanah (Sastrosayono, 2006).

Keberhasilan dalam produksi tergantung pada berbagai faktor. Faktor yang mempengaruhi kelapa sawit meliputi: pengaruh jenis tanah, iklim, defisit air, dan jenis bahan tanam. Kerapatan pohon juga menentukan produksi. Umur tanaman 7- 9 tahun telah mencapai panjang pelepah daun yang maksimum. Produksi tertinggi terdapat pada tanaman berumur 7-11 tahun. Keadaan topografi dan kondisi jalan sangat mempengaruhi dalam kegiatan produksi. Jalan yang masih terkendala terkadang menyebabkan panen menjadi tertunda, buah tidak terangkut pada hari panen sehingga banyak buah yang membusuk di lapang. Hal tersebut merupakan contoh faktor yang langsung berhubungan dengan kegiatan produksi. Banyak faktor lain yang perlu dikaji seperti keterampilan pemanen, premi panen, dan lain-lain (Lubis, 1992).

2.5 Kerangka Pikir

Pengaruh kinerja sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja SDM, terkait dengan sistem manajemen sumber daya manusia pada perusahaan PT. Parna Agromas, dimana di dalam sistem manajemen sumber daya manusia terdapat salah satu fungsi operasional yang merupakan pelaksanaan proses MSDM dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah fungsi pengembangan. Adapun indikator keberhasilan dari fungsi pengembangan yaitu tercapainya peningkatan keterampilan teknis, teoritis, & konseptual tenaga kerja dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku yang tercermin pada moral kerja (sikap, disiplin & etos kerja) dan respon yang lebih baik terhadap perubahan.

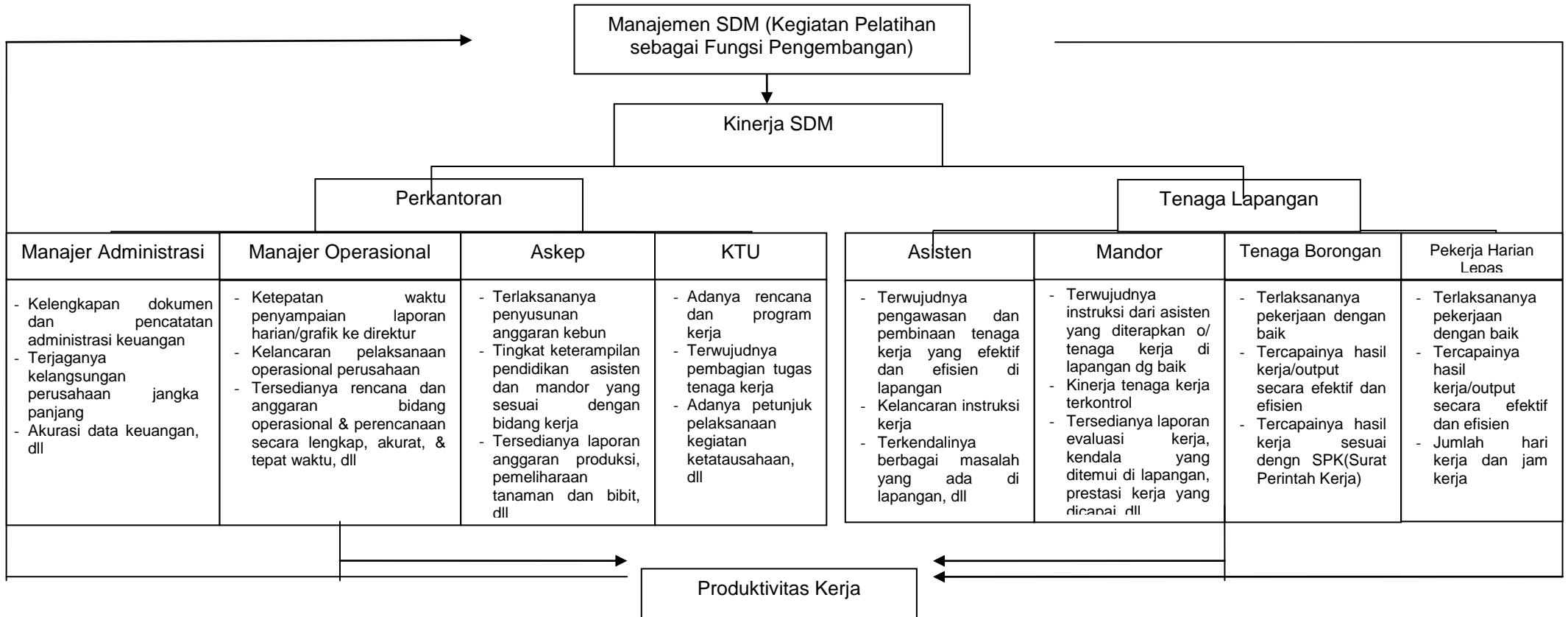
Terkait dengan beberapa indikator pada masing-masing tenaga kerja. Perusahaan PT. Parna Agromas ini terdiri atas dua bagian susunan tenaga kerja 1) Perkantoran dan 2) Tenaga Lapangan. Bidang perkantoran terdiri atas empat tenaga kerja diantaranya Manager Administrasi, indikator keberhasilannya yaitu kelengkapan dokumen & pencatatan administrasi keuangan, terjaganya kelangsungan perusahaan jangka panjang, akurasi data keuangan dan lain-lain. Manajer operasional, indikator keberhasilannya yaitu ketepatan waktu penyampaian laporan harian/grafik ke direktur, kelancaran pelaksanaan operasional perusahaan, tersedianya rencana dan anggaran bidang operasional & perencanaan secara lengkap, akurat, & tepat waktu dan lain-lain. Askep, indikator keberhasilannya yaitu terlaksananya

penyusunan anggaran kebun, tingkat keterampilan pendidikan asisten dan mandor yang sesuai dengan bidang kerja, tersedianya laporan anggaran produksi, pemeliharaan tanaman dan bibit dan lain-lain. KTU, indikator keberhasilannya yaitu adanya rencana dan program kerja, terwujudnya pembagian tugas tenaga kerja, adanya petunjuk pelaksanaan kegiatan ketatausahaan dan lain-lain.

Tenaga Lapangan terdiri atas empat tenaga kerja diantaranya Asisten, indikator keberhasilannya yaitu terwujudnya pengawasan dan pembinaan tenaga kerja yang efektif dan efisien di lapangan, kelancaran instruksi kerja terkendalinya berbagai masalah yang ada di lapangan dan lain-lain. Mandor, indikator keberhasilannya yaitu terwujudnya instruksi dari asisten yang diterapkan oleh tenaga kerja di lapangan dengan baik, kinerja tenaga kerja terkontrol, tersedianya laporan evaluasi kerja, kendala yang ditemui di lapangan, prestasi kerja yang dicapai dan lain-lain. Tenaga Borongan, indikator keberhasilannya yaitu terlaksananya pekerjaan dengan baik, tercapainya hasil kerja/output secara efektif dan efisien, tercapainya hasil kerja berdasarkan SPK (Surat Perintah Kerja). Pekerja Harian Lepas, indikator keberhasilannya yaitu terlaksananya pekerjaan dengan baik, tercapainya hasil kerja/output secara efektif dan efisien, jumlah hari kerja dan jam kerja.

Kinerja tenaga kerja tersebut mempengaruhi produktivitas kerja sumber daya manusia bagian perkantoran dan tenaga kerja lapangan. Pada akhirnya dapat diketahui pengaruh kinerja sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja sebagai dampak kegiatan pelatihan pada perusahaan PT. Parna Agromas.

Konsep pemikiran tersebut dapat digambarkan dalam kerangka pikir yang tersaji pada Gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian