

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sekelompok individu yang memiliki kesiapan, kemauan, dan kemampuan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kajian kependudukan, konsep sumber daya manusia sering kali disandingkan dengan konsep tenaga kerja, yang mencakup individu yang aktif bekerja maupun yang belum tergolong dalam angkatan kerja. Angkatan kerja yang bekerja sering disebut sebagai tenaga kerja produktif (Septiana, 2023).

Agar sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi maksimal, diperlukan pengelolaan dan pengembangan yang efektif. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan baik saat ini maupun di masa depan. Dengan strategi pengelolaan yang tepat, karyawan dapat lebih adaptif dalam menghadapi perubahan organisasi, meningkatkan efisiensi kerja, serta mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga berperan dalam meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian visi dan misi organisasi secara keseluruhan. (Septiana, 2023).

Menurut (Huzain, 2021) Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua konsep utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia

Manajemen sendiri merupakan seni dalam mengelola dan memanfaatkan individu serta sumber daya lainnya secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks tenaga kerja, pengelolaan aspek manusia dalam suatu organisasi dikenal sebagai manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni dalam mengharmoniskan hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat beroperasi secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan bisnis, kepentingan karyawan, serta aspek sosial.

Karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus penggerak utama dalam setiap aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam memastikan bahwa tenaga kerja dapat bekerja secara optimal. Artikel ini akan membahas lebih lanjut mengenai konsep dan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam dunia kerja (Septiana, 2023).

Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) Kompetensi merupakan karakter mendasar seseorang yang mencerminkan pola pikir dan perilaku dalam berbagai situasi serta bertahan dalam jangka waktu yang lama. Kompetensi dapat diartikan sebagai perilaku inti yang mencerminkan motivasi, karakteristik pribadi, serta pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang untuk mencapai kinerja optimal di tempat kerja. Dalam bahasa Inggris, istilah *competencies*, *competence*, dan *competent* diterjemahkan sebagai kompetensi,

kecakapan, dan keberdayaan, yang mengacu pada kemampuan dan kesesuaian seseorang dalam suatu bidang. Kamus bahasa Inggris mendefinisikan *competence* sebagai keadaan yang layak, memadai, atau sesuai. Dalam konteks dunia kerja, kompetensi merujuk pada kesesuaian individu dengan tugas atau tanggung jawab yang diemban. Namun, dalam lingkungan perusahaan, kompetensi memiliki dua makna yang dapat bervariasi tergantung pada struktur dan kerangka kerja organisasi tersebut. Kompetensi karyawan menjadi salah satu aset penting bagi perusahaan, karena individu dengan kompetensi yang unggul dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Setiap karyawan memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda, sehingga peran manajer sangat penting dalam mengawasi, mengembangkan, dan meningkatkan kompetensi karyawan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi (Fajriyani, 2023).

Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara output dan input. Dalam sektor konstruksi, output dapat diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan, seperti volume galian atau timbunan dalam meter kubik, maupun luas plesteran dalam meter persegi. Sementara itu, input mencakup berbagai sumber daya yang digunakan, seperti tenaga kerja, peralatan, dan material. Karena peralatan dan material umumnya memiliki standar tertentu, maka tingkat keterampilan tenaga kerja menjadi faktor utama yang menentukan tingkat produktivitas dalam proyek konstruksi (Fikri, 2023).

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan aset utama dalam proses pembangunan. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kompetensi tinggi akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sebagai elemen utama dalam perusahaan, karyawan memiliki peran yang sangat penting karena mereka membawa bakat, tenaga, dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, sumber daya manusia juga memiliki berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut menjadi faktor pendorong atau motivasi bagi mereka dalam menjalankan tugas dan bekerja dengan lebih baik. Motivasi ini berperan besar dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam suatu perusahaan (Asiva Noor Rachmayani, 2023).

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, terutama dalam sektor perkebunan yang membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan khusus. Dalam konteks PT. Perkebunan usantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan, kompetensi tenaga kerja memiliki dampak langsung terhadap efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugasnya. Ketidakseimbangan antara kompetensi yang dimiliki tenaga kerja dengan tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Jika tenaga kerja memiliki keterampilan yang kurang memadai, maka proses kerja menjadi tidak efisien, menghambat pencapaian target produksi, dan meningkatkan biaya operasional perusahaan.

Sebaliknya, tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas yang lebih tinggi (Abdul & Saleh, 2018).

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar, yang membuat individu bersedia dan berkomitmen untuk mencurahkan seluruh kemampuannya. Ini mencakup penggunaan keterampilan, keahlian, tenaga fisik maupun mental, serta alokasi waktu yang dimilikinya untuk melaksanakan berbagai aktivitas. Aktivitas ini biasanya terkait dengan tanggung jawab tertentu yang harus dipenuhi, baik dalam konteks pekerjaan, organisasi, maupun kehidupan sosial (Yanuari, 2019).

Dengan adanya motivasi, seseorang terdorong untuk tidak hanya melaksanakan tugas secara pasif, tetapi melakukannya dengan penuh kesadaran, keikhlasan, dan dedikasi, demi mencapai tujuan bersama atau memenuhi kewajiban yang telah dipercayakan kepadanya. Secara lebih luas, motivasi bisa berasal dari faktor intrinsik, seperti rasa puas, keinginan untuk berkembang, dan panggilan hati, maupun faktor ekstrinsik, seperti imbalan materi, pengakuan, atau tekanan lingkungan. Kedua jenis motivasi ini bekerja sama untuk memengaruhi seberapa besar usaha dan komitmen yang seseorang berikan dalam suatu kegiatan.

Tenaga kerja adalah salah satu elemen krusial dalam pelaksanaan proyek, karena memiliki dampak signifikan terhadap biaya serta waktu penyelesaian pekerjaan. Namun, perlu disadari bahwa manusia adalah sumber

daya yang kompleks dan sulit diprediksi, sehingga diperlukan strategi serta pemikiran yang mendalam dalam pengelolaannya (Fikri, 2023).

Pengukuran terhadap hasil Produktivitas Tenaga Kerja yang dicapai untuk dibandingkan dengan perencanaan awal difokuskan pada pemenuhan standar minimal dari seluruh sumber daya yang digunakan agar proses konstruksi dapat berjalan dengan baik secara teknis. Evaluasi hasil pekerjaan bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab adanya penyimpangan dari estimasi awal. Pemantauan atau monitoring mengacu pada observasi dan pengujian yang dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi kinerja serta mengidentifikasi dampak sampingan yang tidak diinginkan.

Pengelolaan dan pengembangan SDM yang kurang optimal dapat menjadi penyebab rendahnya produktivitas tenaga kerja. Jika perusahaan tidak memberikan pelatihan yang memadai atau tidak memiliki strategi yang jelas dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja, maka tenaga kerja akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan sistem kerja yang baru. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah strategi perusahaan dalam memotivasi dan meningkatkan loyalitas karyawan. Jika tenaga kerja merasa kurang dihargai atau tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang, maka semangat kerja akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas mereka.

Dalam proses pengajuan tender, tingkat produktivitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap keseluruhan biaya proyek, terutama dalam hal jumlah

tenaga kerja yang dibutuhkan dan fasilitas yang harus disediakan. Salah satu cara untuk mengukur efektivitas tenaga kerja adalah dengan menggunakan parameter indeks produktivitas. Pendekatan lain untuk menilai tingkat produktivitas tenaga kerja adalah dengan metode yang mengklasifikasikan aktivitas pekerja sesuai dengan jenis dan efektivitas kinerjanya (Fikri, 2023).

Motivasi Kerja adalah proses psikologis yang timbul akibat faktor-faktor dari dalam maupun luar diri seseorang yang memberi energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarahkan perilaku ke arah tercapainya kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan . Secara lebih praktis, motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang: ingin berprestasi (*achievement*), mencari penghargaan (*recognition*), tertantang dan bertanggung jawab, ingin berkembang, terlibat dalam pekerjaan, dan memanfaatkan kesempatan yang ada . Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya di perusahaan tersebut.

PT. Perkebunan Nusantara VII (PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7) merupakan salah satu perusahaan milik negara yang memiliki peran strategis dalam mendukung program pembangunan di sektor perkebunan serta menjadi salah satu sumber pendapatan bagi negara dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Kantor Penghubung Sumtera

Selatan diharapkan mampu menjadi pilar utama dalam meningkatkan penerimaan negara serta berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi nasional melalui hasil perkebunannya, seperti kelapa sawit, karet, dan teh.

Dalam upaya menjaga keberlanjutan usahanya, kebijakan terkait penurunan kontribusi dividen terhadap total laba telah dianggap sebagai langkah yang tepat. Keputusan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) ini bertujuan untuk mempercepat pertumbuhan perusahaan dengan menahan sebagian laba sebagai modal pengembangan bisnis (Ginting, 2016).

Pada tahun 2022, pemerintah kembali melakukan restrukturisasi besar-besaran dalam industri perkebunan negara. Sebagai bagian dari transformasi BUMN, PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 I hingga PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 mulai digabungkan menjadi entitas yang lebih efisien. Pada akhir tahun 2023, PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7, bersama dengan beberapa PT. Perkebunan I Regional 7 lainnya, resmi bergabung ke dalam PT. Perkebunan I Regional 7, yang menjadi bagian dari PT Perkebunan Nusantara Holding. Penggabungan ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing, efisiensi operasional, serta mendorong pertumbuhan industri perkebunan yang lebih berkelanjutan dan berorientasi global. Saat ini, PT. Perkebunan usantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan berperan penting dalam mendukung ketahanan pangan, meningkatkan kesejahteraan petani, serta berkontribusi pada perekonomian nasional melalui ekspor komoditas unggulan. (Wikipedia, 2024).

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sejauh mana kompetensi sumber daya manusia (SDM) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di sektor perkebunan PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Kantor Penghubung Sumtera Selatan. Kompetensi tenaga kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan rendahnya efisiensi kerja, keterlambatan dalam proses produksi, serta peningkatan biaya operasional. Selain itu, kurangnya pelatihan dan pengembangan SDM dapat menghambat adaptasi tenaga kerja terhadap perubahan teknologi dan sistem kerja yang baru.

Faktor lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas adalah strategi perusahaan dalam mengelola dan memotivasi tenaga kerja, serta dampak dari restrukturisasi perusahaan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompetensi SDM dan produktivitas tenaga kerja, serta mencari strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Kantor Penghubung Sumtera Selatan.

Sehingga berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibentuk sebuah judul: **“Pengaruh Kompetensi SDM Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada variabel kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan motivasi kerja yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan. Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pemahaman mengenai pengaruh kompetensi SDM terhadap produktivitas tenaga kerja di sektor perkebunan.
2. Menjadi dasar dalam merancang kebijakan peningkatan kompetensi karyawan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.
3. Membantu perusahaan dalam mengidentifikasi aspek kompetensi yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan daya saing perusahaan.

1.4.2 Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai berikut :

1. Menambah wawasan dan pemahaman mengenai hubungan antara kompetensi SDM dan produktivitas tenaga kerja.
2. Memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah yang bermanfaat di dunia kerja.
3. Menjadi referensi bagi pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan produktivitas tenaga kerja.

1.4.3 Bagi Akademik

Manfaat penelitian ini bagi akademik adalah sebagai berikut :

1. Menjadi referensi dalam penelitian lanjutan terkait kompetensi SDM dan produktivitas kerja di sektor perkebunan.
2. Berkontribusi dalam pengembangan teori dan praktik manajemen

SDM khususnya di industri perkebunan.

3. Memberikan data empiris yang dapat digunakan dalam studi akademik terkait efektivitas pengelolaan tenaga kerja di perusahaan BUMN.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan materi penelitian ini, penulis akan mengorganisasikannya dalam lima bab, yang masing-masing akan diuraikan lebih lanjut menjadi beberapa sub-bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan kerangka teori, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran teoritis, dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas metodologi penelitian yang mencakup objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang segala aspek penelitian yang dilakukan dan memberika gambaran lengkap tentang apa yang diteliti berupa

hasil yang telah dijabarkan dan dilakukan beserta data yang lengkap.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang semua kesimpulan yang ada dan saran dari penulis untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya, menggambarkan tentang semua hasil dari bab pertama sampai keempat.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



