

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Desa Sengkati Baru terletak di Kecamatan Mersam, Kabupaten Batang hari, Provinsi Jambi. Desa ini dikelilingi oleh perkebunan kelapa sawit dengan mayoritas penduduknya bekerja di sektor perkebunan tersebut. Potensi limbah kelapa sawit di Desa Sengkati Baru sangat melimpah tetapi belum dimanfaatkan secara optimal. Limbah padat seperti tandan kosong kelapa sawit (TKKS) dan limbah cair berpotensi diolah menjadi pupuk organik dengan nilai ekonomis yang tinggi. Menurut data Kementerian Pertanian (2023), pengolahan TKKS menjadi pupuk organik dapat memberikan nilai tambah sekitar Rp 2-3 juta per ton. Namun, potensi ini masih belum digarap secara maksimal.

Perkembangan bisnis pupuk organik dari limbah kelapa sawit di Desa Sengkati Baru telah memasuki usia keempat sejak didirikan pada tahun 2020. Pada tahun 2024, PT Jaya Sempurna Agro Jambi berhasil membukukan penjualan lebih dari 3.000 ton. Hal ini menunjukkan peluang besar dalam pengembangan industri pupuk organik di wilayah ini.

Namun, kendala utama yang dihadapi adalah rendahnya kapasitas sumber daya manusia (SDM) di Desa Sengkati Baru, khususnya dalam pengetahuan dan keterampilan pengolahan limbah kelapa sawit. Pengembangan kualitas SDM menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan, terutama dalam menghasilkan produk pupuk organik berkualitas tinggi dan memberikan pelayanan terbaik kepada petani serta mitra perusahaan. (Joesyiana et al., 2022).

Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan program pengembangan SDM yang terstruktur, terarah dan berkesinambungan. Program ini dapat dilakukan secara internal maupun melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan atau lembaga pengembangan SDM. Tujuan utama dari proyek ini adalah meningkatkan kualitas produk dan pelayanan perusahaan yang pada akhirnya akan berdampak pada pertumbuhan bisnis secara keseluruhan.

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mengintegrasikan isu sumber daya manusia (SDM) ke dalam strategi pengembangan mereka. Hal ini tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk memastikan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi yang beragam, sesuai dengan preferensi pelanggan, serta memberikan kemudahan, kenyamanan, dan ketepatan waktu. Menurut Lestari (2023), pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan di era digital.

Perencanaan sumber daya yang matang memungkinkan peningkatan produktivitas tenaga kerja yang ada. Hal ini dapat dicapai melalui penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan keterampilan, sehingga setiap individu dapat menghasilkan kontribusi yang langsung berkaitan dengan kepentingan organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Hartoko (2021), perencanaan SDM merupakan metode sistematis untuk menganalisis status sumber daya manusia dan menjamin ketersediaannya dengan kemampuan yang diperlukan pada saat dibutuhkan.

Sejak awal berdirinya, PT Jaya Sempurna Agro Jambi sudah menyusun struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan bisnis akan tetapi seiring berjalan waktu proses bisnis tidaklah mudah. Jaya sempurna agro jambi sering melakukan pergantian pekerja guna mencari talenta talenta sumber daya manusia yang cocok dan mumpuni dibagian-bagian tertentu. Namun dikarenakan keterbatasan sumber daya manusia di pedesaan yang betul-betul memahami bidang tertentu secara

mendalam sehingga belum terlihat perubahan signifikan seperti yang diharapkan akan tetapi cukup membuat sedikit perubahan. Dari data internal perusahaan dapat dilihat perubahan-perubahan jumlah pegawai selama 3 tahun terakhir.

Tabel. 1.1. Data Jumlah Pegawai, rotasi dan PHK 2022-2024

NO	Kondisi pegawai	JUMLAH (orang)		
		2022	2023	2024
1	Jumlah Pegawai tetap	32	24	16
2	Pegawai kontrak	50	72	32
3	Pegawai Keluar	8	5	1
4	Pegawai Di Rotasi	4	6	2
5	Pegawai Di PHK	3	7	0

Sumber: Data internal HRD PT Jaya Sempurna Agro Jambi

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mencoba melakukan analisis dan pengkajian untuk merancang proyek pengembangan SDM dengan judul: “Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai Upaya Meningkatkan Bisnis Pupuk Organik Limbah Kelapa Sawit di PT Jaya Sempurna Agro Jambi Desa Sengkati Baru”.

## B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah diterapkan oleh PT Jaya Sempurna Agro Jambi selama empat tahun terakhir?
2. Apa saja upaya yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) perusahaan agar tetap bisa beradaptasi pada perkembangan dunia bisnis dan perubahan zaman?
3. Apa indikator keberhasilan program pemberdayaan SDM yang telah dilakukan setelah proyek pengembangan ini dilakukan?

### **C. TUJUAN PROYEK**

1. Mengetahui strategi pemberdayaan SDM PT Jaya Sempurna Agro Jambi dalam pengolahan limbah kelapa sawit menjadi pupuk organik.
2. Mengembangkan sistem kepegawaian (HRD) yang terstruktur sesuai dengan kebutuhan bisnis terkini dan perkembangan zaman.
3. Menentukan indikator keberhasilan program dan mengukur dampaknya pada terbentuknya lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

### **D. MANFAAT PROYEK**

1. Manfaat bagi Perusahaan:
  - a. Peningkatan Produktivitas:  
Dengan kompetensi SDM yang lebih baik, proses produksi pupuk organik menjadi lebih efisien dan produktif.
  - b. Kualitas Produk yang Lebih Baik:  
SDM yang terampil mampu menghasilkan pupuk organik dengan kualitas tinggi yang sesuai dengan standar pasar.
  - c. Lingkungan Kerja yang Kondusif:  
Program ini menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis melalui pengelolaan wewenang dan tanggung jawab yang jelas.
  - d. Keberlanjutan Bisnis:  
Kompetensi SDM yang meningkat mendukung adaptasi terhadap tantangan dan perubahan di pasar bisnis pupuk organik.
2. Manfaat bagi Karyawan:
  - a. Pengembangan Karir:  
Karyawan mendapatkan pelatihan dan pengalaman yang meningkatkan keterampilan serta peluang karir mereka.
  - b. Kesejahteraan yang Meningkat:

Dengan kemampuan yang lebih baik, karyawan dapat berkontribusi lebih besar terhadap perusahaan, yang berpotensi meningkatkan penghasilan mereka.

c. Rasa Kepuasan Kerja:

Lingkungan kerja yang lebih baik dan program pelatihan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

3. Manfaat bagi Masyarakat dan Lingkungan Sekitar:

a. Pemberdayaan Masyarakat Lokal:

SDM lokal diberdayakan untuk meningkatkan keterampilan dan membuka peluang kerja di bidang pengolahan limbah kelapa sawit.

b. Pengurangan Dampak Lingkungan:

Pemanfaatan limbah kelapa sawit menjadi pupuk organik mengurangi limbah padat dan cair yang mencemari lingkungan.

c. Dukungan terhadap Ekonomi Desa:

Bisnis pupuk organik yang berkembang menciptakan efek domino pada ekonomi lokal, termasuk peningkatan pendapatan masyarakat sekitar.

4. Manfaat bagi Akademik:

a. Sebagai Studi Kasus:

Proyek ini dapat menjadi acuan bagi penelitian serupa di sektor pengembangan SDM dan pengelolaan limbah untuk bisnis berkelanjutan.

b. Pengembangan Model Pengelolaan SDM:

Hasil proyek dapat berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik pengelolaan SDM dalam konteks industri berbasis limbah.