

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN BISNIS PUPUK ORGANIK LIMBAH KELAPA SAWIT DI PT JAYA SEMPURNA AGRO JAMBI, DESA SENGKATI BARU

Yulinda Arisandy Sunardi

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta

Email: alindacollection07@gmail.com

Abstrak

Sebagai perusahaan baru, PT Jaya Sempurna Agro Jambi berkomitmen untuk berkontribusi dalam menyuburkan Indonesia melalui produk pupuk kompos organik serta mengedukasi petani tentang manfaat pupuk organik dan bahaya pupuk kimia dalam jangka panjang. Salah satu strategi utama untuk mencapai target penjualan dan produksi adalah peningkatan kapasitas SDM tenaga kerja, karena semakin terlatih tenaga kerja, semakin maju bisnis yang dijalankan. Proyek pengembangan ini bertujuan untuk mengetahui langkah-langkah peningkatan kualitas SDM, mengembangkan sistem kepegawaian (HRD) yang terstruktur sesuai kebutuhan bisnis masa depan serta menentukan indikator keberhasilan program pelatihan 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Jaya Sempurna Agro Jambi telah melakukan pengembangan SDM secara internal dan eksternal, meskipun program eksternal sebelumnya belum terstruktur sepenuhnya dan akan disempurnakan melalui sistem HRD pada 2025. Sistem ini mencakup pengelolaan kepegawaian, jenis pelatihan bagi pegawai di setiap bagian, serta jenjang karir mereka. Diharapkan, dengan sistem HRD yang terstruktur, SDM perusahaan akan semakin berkualitas, ditandai dengan peningkatan produktivitas, loyalitas, disiplin, dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan penjualan, laba perusahaan hingga 20% pada 2025, serta daya saing dan keberlanjutan bisnis jangka panjang.

Kata kunci: Pengembangan sumber daya manusia, Pupuk kompos organik, proyek pengembangan SDM PT Jaya Sempurna Agro Jambi.

Abstract

As a new company, PT Jaya Sempurna Agro Jambi is committed to contributing to Indonesia's agricultural growth through organic compost fertilizer products while educating farmers on the benefits of organic fertilizers and the long-term risks of chemical fertilizers. One of the key strategies to achieve sales and production targets is enhancing the capacity of human resources (HR), as a well-trained workforce leads to a more advanced business. This development project aims to identify steps to improve HR quality, develop a structured human resource management (HRD) system aligned with future business needs, and establish success indicators for the 2025 training program. Research findings indicate that PT Jaya Sempurna Agro Jambi has implemented both internal and external HR development programs, although past external programs were not fully structured and will be refined through the HRD system in 2025. This system will cover employee management, training programs for different job roles, and career progression pathways. With a well-structured HRD system, the company's workforce is expected to improve in quality, demonstrated by increased productivity, loyalty, discipline, and work motivation, ultimately contributing to higher sales, a 20% profit increase by 2025, enhanced market competitiveness, and long-term business sustainability.

Keywords: Human resource development, Organic compost fertilizer, PT Jaya Sempurna Agro Jambi HR development project.

Article history

Received: Maret 2025

Reviewed: Maret 2025

Published: Maret 2025

Plagiarism checker no 256

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

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.

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".

Tujuan proyek ini adalah untuk mengetahui strategi pemberdayaan SDM PT Jaya Sempurna Agro Jambi dalam pengolahan limbah kelapa sawit menjadi pupuk organik,

mengembangkan sistem kepegawaian (HRD) yang terstruktur sesuai dengan kebutuhan bisnis terkini dan perkembangan zaman, serta menentukan indikator keberhasilan program dan mengukur dampaknya dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Dessler (2021), MSDM mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, serta manajemen kinerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM merupakan proses sistematis dalam meningkatkan kapabilitas individu dalam organisasi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja (Dessler, 2020). Menurut Mathis & Jackson (2019), pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam berbagai aspek, termasuk keterampilan teknis, kepemimpinan dan adaptasi terhadap perubahan bisnis.

3. Strategi Pengembangan SDM di Perusahaan

Pengembangan SDM di perusahaan dapat diterapkan melalui berbagai strategi diantaranya:

- a. Training and Development (T&D): Program pelatihan yang disusun berdasarkan kebutuhan kompetensi karyawan.
- b. Career Development: Peningkatan jenjang karir untuk memotivasi pekerja.
- c. Performance Management: Evaluasi dan pengukuran kinerja guna peningkatan produktivitas.
- d. Employee Engagement Programs: Program keterlibatan karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.

Dalam konteks PT Jaya Sempurna Agro Jambi, strategi ini perlu diadaptasi untuk meningkatkan keahlian dalam pengolahan limbah kelapa sawit menjadi pupuk organik.

4. Industri Pupuk Organik dan Pengolahan Limbah Kelapa Sawit

Industri pupuk organik berkembang seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pertanian berkelanjutan (FAO, 2023). Limbah kelapa sawit, seperti tandan kosong kelapa sawit (TKKS) dan limbah cair, dapat diolah menjadi pupuk organik yang ramah lingkungan.

METODE PELAKSANAAN

Pendekatan dan Desain Penelitian

Metode yang di gunakan dalam studi ini adalah menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai fenomena sosial terkait pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam industri pupuk organik berbasis limbah kelapa sawit. Dengan metode ini, penelitian berfokus pada eksplorasi pengalaman, persepsi, dan interaksi sosial para pekerja serta pemangku kepentingan dalam industri tersebut.

Pendekatan deskriptif dalam metode kualitatif memungkinkan penelitian menguraikan secara rinci kondisi aktual di lapangan, termasuk tantangan dan peluang dalam pengelolaan SDM di sektor ini. Selain itu, pendekatan ini juga memberikan fleksibilitas dalam menyesuaikan teknik penelitian dengan dinamika sosial yang ditemukan selama proses penelitian berlangsung.

Metode ini juga memungkinkan keterlibatan aktif peneliti dalam proses pengumpulan data, seperti melalui observasi langsung dan wawancara mendalam. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya bersifat faktual tetapi juga reflektif terhadap pengalaman dan kondisi sosial para pekerja dalam industri pupuk organik limbah kelapa sawit.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Jaya Sempurna Agro Jambi, yang berlokasi di Desa Sengkati Baru, Kecamatan Mersam, Kabupaten Batanghari, Provinsi Jambi. Lokasi ini dipilih karena menjadi pusat produksi pupuk organik berbasis limbah kelapa sawit dan memiliki tantangan dalam pengembangan SDM.

Sampel dan Populasi

Sampel pada karyawan PT Jaya Sempurna Agro Jambi yang terlibat langsung dalam proses pengolahan limbah kelapa sawit menjadi pupuk organik. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, baik dari tingkat manajerial hingga operasional. Sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah partisipan sebanyak 16 orang yang memiliki peran signifikan dalam proses produksi dan manajemen.

Data dan Sumber Data

1. Data Primer:
 - a. Wawancara dengan dengan pihak perusahaan.
 - b. Observasi langsung terhadap proses produksi pupuk organik.
2. Data Sekunder:
 - a. Laporan tahunan perusahaan
 - b. Dokumen kepegawaian Perusahaan

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara: Dilakukan terhadap manajer dan karyawan untuk memperoleh informasi tentang kendala SDM dan kebutuhan pelatihan.
2. Observasi: Mengamati langsung proses produksi pupuk organik untuk memahami kompetensi teknis yang dibutuhkan.
3. Dokumentasi: Mengumpulkan data dari dokumen perusahaan yang relevan seperti laporan tahunan.

Teknik Keabsahan Data

1. Triangulasi Sumber: Membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan validitas informasi.
2. Member Check: Mengonfirmasi hasil wawancara kepada responden untuk memastikan keakuratan data yang diperoleh.

Teknik Analisis Data

1. Reduksi Data:

Menyaring dan mengelompokkan data berdasarkan tema utama yang muncul dari wawancara dan observasi.
2. Penyajian Data:

Menyusun data dalam bentuk matriks, tabel, dan narasi untuk memudahkan analisis.
3. Kesimpulan:

Menginterpretasikan hasil temuan dan merumuskan rekomendasi terkait strategi pengembangan SDM di PT Jaya Sempurna Agro Jambi.

4. Mempelajari Business canvas model PT Jaya Sempurna Agro Jambi sebagai landasan menentukan kebutuhan pegawai dan pembentukan devisi devisi, bagian bagian tertentu guna mendukung kelancaran proses bisnis perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Produktifitas Pegawai PT Jaya Sempurna Agro Jambi.

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan padat karya seperti PT. Jaya Sempurna Agro Jambi adalah terbatasnya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berintegritas. Selain itu, masih banyak tenaga kerja, terutama tenaga kerja borongan, yang bekerja secara tidak teratur dan tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan **Bapak Lutfi**, yang menjabat sebagai Asisten 1 Produksi, pada tanggal 26 Desember 2024, beliau mengungkapkan bahwa ia secara langsung mengawasi 32 orang pekerja borongan. Mayoritas dari pekerja tersebut adalah lulusan SMA. Beberapa kondisi terkait kualitas SDM yang dimiliki PT Jaya Sempurna Agro Jambi adalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar tenaga kerja borongan belum memiliki orientasi kerja yang baik. Mereka menganggap bekerja hanya sebagai cara untuk mencari uang dan mengisi waktu luang agar tidak menganggur di rumah atau dimarahi oleh orang tua. Hal ini menyebabkan kurangnya motivasi dan keseriusan dalam bekerja.
2. Tenaga kerja borongan juga belum memiliki pola pikir yang terstruktur. Hal ini terlihat dari sikap mereka yang mudah emosi, sering mengeluh, dan enggan mengambil tanggung jawab. Selain itu, mereka cenderung saling melempar tugas dan tanggung jawab kepada sesama rekan kerja sehingga pekerjaan seringkali tidak selesai dengan baik.
3. Mereka masih bekerja berdasarkan jam kerja, bukan berdasarkan target atau pencapaian yang seharusnya dipenuhi. Padahal, sebagai pekerja borongan, semakin besar hasil yang dicapai, semakin besar pula upah yang akan mereka terima. Sebagai contoh, satu tim produksi yang terdiri dari 7 orang seharusnya mampu menghasilkan 10 ton pupuk kompos per hari. Namun, ketika tidak diawasi oleh manajer atau asisten, mereka seringkali bekerja tidak sesuai SOP dan menggunakan bahan baku yang tidak sesuai takaran serta membiarkan tempat kerja berantakan.

Kondisi inilah yang sering ditemui dan menandakan bahwa kualitas SDM tenaga kerja kontrak di pedesaan masih jauh dibawah standar. Untuk mengatasi hal ini, PT Jaya Sempurna Agro Jambi telah melakukan berbagai upaya dalam menertibkan dan melatih pegawai produksi, antara lain:

- a) Briefing pagi setiap hari sebelum memulai pekerjaan. Tujuannya adalah memastikan seluruh tim borongan memahami dan bekerja sesuai dengan SOP produksi, SOP keamanan kerja, serta target produksi yang telah ditetapkan.
- b) Mengadakan pelatihan simulasi produksi setiap bulan di lokasi kerja. Pelatihan ini bertujuan untuk memastikan semua spesifikasi jenis pupuk diproduksi dengan benar dan komposisinya tidak tertukar, mengingat ada 3 jenis produk berbeda yang dihasilkan.

Tabel 1. Jenis produk pupuk kompos di PT. JSAJ

Jenis Produk	Spesifikasi	Harga jual	Kandungan
SP-Plus	Kotoran kambing 20% Abu broiler 39% Solid 30% Serbuk somel 10% Bahan bahan mikrobah	Rp. 85.000,- /sak	N ; 2% P: 2% K: 3.6% M.g: 250 Zink

	dan plan aktivator lainya 1%		Baron TE
 Untuk Tanaman perkebunan	Kotoran sapi: 10% Abu Putih: 20% Abu Broiler: 20% Jangkos: 10% Solid: 20% Serbuk somel: 10% Bahan bahan mikrobah dan plan aktivator lainya 1%	Rp. 85.000,- /sak	N ; 1% P: 2% K: 14% M.g: 250 Zink Baron TE
Kemasan Polos 	Kotoran sapi: 10% Abu Broiler: 40% Solid: 30% Serbuk somel: 20% Bahan bahan mikrobah dan plan aktivator lainya 1%	Rp. 1200/kg	C-Organik 25 C/N : 15 PH : 6-8 Kadar air :10-40 %

Kondisi di lapangan seringkali menunjukkan bahwa proses produksi tidak terjadwal dengan baik. Hal ini menyebabkan tenaga kerja melakukan kesalahan dalam pengerjaan, seperti tertukarnya pupuk yang sedang dalam masa fermentasi satu dengan yang lain.

- c) Mengadakan pendampingan setiap hari oleh Asisten 1 bidang produksi kepada tenaga kerja borongan. Tujuan dari pendampingan ini adalah untuk meminimalkan kesalahan (zero error) dan memastikan bahwa atribut kerja yang digunakan oleh tenaga borongan sesuai dengan prosedur keamanan. Hal ini sangat penting mengingat mereka bekerja dengan mesin-mesin manual, sehingga risiko kecelakaan kerja dapat terjadi jika tidak dilakukan pengawasan dan pemantauan yang ketat.

Selain permasalahan pada tenaga produksi, terdapat juga permasalahan di bagian pengarungan yang dilakukan oleh ibu-ibu. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Hodijah, Asisten III yang memimpin tim pengarungan, pada tanggal 28 Desember 2024, terungkap beberapa permasalahan yang sering terjadi di bagian pengarungan. Permasalahan tersebut antara lain:

1. Ibu-ibu yang bekerja sering datang dan pulang tidak tepat waktu.
2. Mereka kerap membawa anak kecil ke tempat kerja.
3. Sering terjadi pergantian orang yang bekerja secara tidak konsisten.
4. Setiap orang memiliki karakter dan cerita yang berbeda-beda.
5. Sering terjadi perselisihan terkait rebutan lokasi kerja, bahan isian, dan kemasan.
6. Pernah terjadi kesalahan dalam penimbangan yang menimbulkan masalah.

Permasalahan ini tidak lepas dari latar belakang kehidupan sosial di perdesaan, kebiasaan yang terbentuk sejak lahir, serta latar belakang pendidikan yang rata-rata hanya tamatan sekolah menengah pertama. Hal ini membuat karakter mereka cenderung kurang disiplin, meremehkan aturan, dan sulit menerima pembaruan yang melekat pada diri mereka. Akan tetapi, tetap ada sisi positifnya, antara lain:

1. Biaya operasional rendah karena ibu ibu ini membawa nasi sendiri dari rumah dan membawa kendaraan pribadi untuk bekerja.
2. Suasana kekeluargaan sangat terasa dalam lingkungan kerja ini.
3. Kegiatan ini sejalan dengan visi PT Jaya sempurna Agro Jambi yaitu menciptakan lapangan kerja bagi warga desa sengkati baru.
4. Upah yang diberikan disesuaikan dengan jumlah hasil pekerjaan mereka.
5. Tanpa diminta, mereka secara sukarela mempromosikan produk perusahaan kepada tamu-tamu yang datang, baik yang berniat membeli maupun sekadar singgah.

Selain tenaga borongan, PT Jaya Sempurna Agro Jambi juga memiliki staf pegawai tetap yang direkrut melalui proses seleksi. Saat ini, terdapat 16 orang staf yang terdiri dari tenaga berpengalaman dan lulusan sarjana S1. Namun, menurut Bapak Zamri, S.E.I, selaku Direktur dalam wawancara pada tanggal 24 Desember 2024, staf ini masih menghadapi beberapa kendala, seperti kurangnya kedisiplinan dan kesulitan dalam bekerja secara tim.

Dari hasil wawancara kebeberapa bagian tentang sumber daya manusia yang ada di PT. Jaya Sempurna Agro Jambi masih terdapat beberapa permasalahan antara lain:

1. Kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan:
 - a. Banyak pekerja yang belum memiliki keterampilan teknis yang memadai dalam proses produksi pupuk organik.
 - b. Sebagian besar karyawan hanya memiliki pengalaman di bidang perkebunan kelapa sawit, bukan di bidang pengolahan limbah menjadi pupuk organik.
 - c. Kurangnya akses terhadap pelatihan formal dan kurangnya tenaga ahli yang dapat membimbing pekerja dalam pengolahan pupuk organik.
2. Tingkat turnover karyawan yang tinggi:
 - a. Karyawan sering berpindah kerja karena kurangnya sistem insentif dan jenjang karir yang belum pasti karena perusahaan sendiri tergolong usaha kecil dan baru.
 - b. Tingginya pergantian tenaga kerja berdampak pada ketidakstabilnya jumlah produksi dan meningkatnya biaya pelatihan dan waktu melatih bagi pekerja baru.
 - c. Perubahan struktur organisasi yang kerap terjadi menyebabkan ketidakstabilan dalam operasional perusahaan. Hal ini sejak berdirinya kompos Jaya Sempurna Agro Jambi sampai sekarang sudah mengalami pergantian sebanyak 3 kali dalam kurun waktu 4 tahun.
3. Ketimpangan dalam distribusi tugas dan wewenang:
 - a. Beberapa posisi mengalami beban kerja yang tidak merata, dengan beberapa pekerja harus menangani tugas di luar keahlian mereka.
 - b. Kurangnya sistem manajemen yang efektif untuk mendistribusikan tugas secara merata, sehingga ada pekerja yang merasa terbebani sementara yang lain kurang terlibat secara aktif.
 - c. Tidak adanya prosedur yang jelas dalam pendelegasian wewenang dan tanggung jawab menyebabkan inefisiensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
 - d. Kurangnya pemahaman mengenai job desk pada manajemen JSAJ sehingga karyawan tidak memahami wewenang dan tugas yang sesuai dengan job desk.

Namun, terdapat pula beberapa aspek positif yang ditemukan, seperti:

1. Adanya kesadaran akan pentingnya pengembangan SDM dari pihak manajemen:
 - a. Manajemen perusahaan mulai merancang strategi untuk meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan internal dan eksternal.
 - b. Upaya telah dilakukan untuk menjalin kerja sama dengan instansi pemerintah dan lembaga pelatihan guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja.
2. Kemauan karyawan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan mereka jika diberikan pelatihan sesuai dengan devisi dan bagian mereka.

Hasil Analisa

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam bisnis pupuk organik berbasis limbah kelapa sawit, PT Jaya Sempurna Jambi Agro menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi. Pengembangan SDM ini dibagi menjadi dua program utama, yaitu pelatihan internal dan pelatihan eksternal yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan kepemimpinan karyawan.

1. Pelatihan Kepegawaian Internal

Pelatihan internal dilakukan secara rutin untuk membangun kemampuan dasar karyawan sekaligus meningkatkan koordinasi dan produktivitas tim. Program yang dijalankan meliputi:

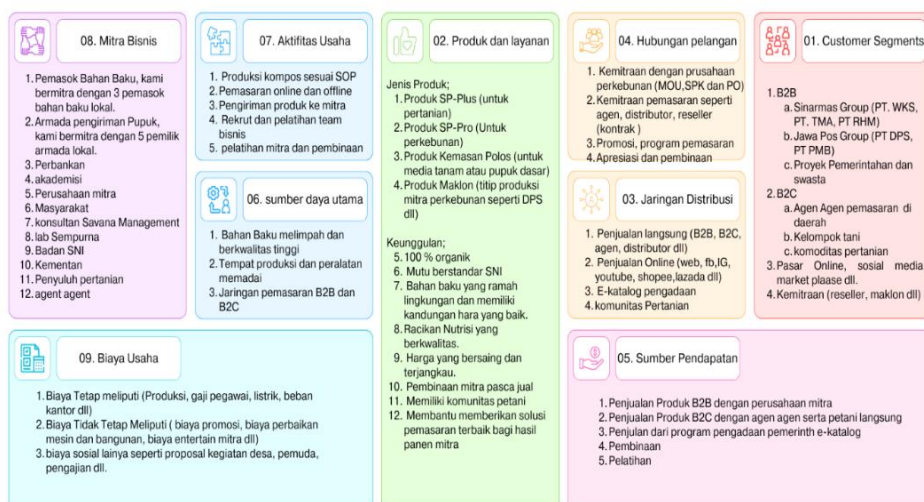
- Briefing Pagi:** Dilakukan setiap senin untuk memberikan arahan kerja, membahas target mingguan, dan mengevaluasi pencapaian sebelumnya, selain itu dengan adanya briefing ini kita bisa mengetahui mana mana team yang siap kerja dan mana team yang membutuhkan bantuan dan arahan dalam pekerjaan mereka.
- Rapat Internal:** Mengadakan diskusi mendalam terkait tantangan dan solusi yang dihadapi tim, serta memastikan semua anggota memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing. Biasanya rapat ini di bagi menjadi beberapa rapat antara lain rapat mingguan, bulanan dan rapat evaluasi bersama biasanya dilakukan di akhir bulan.

Program internal ini bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif, memperkuat budaya kerja tim, dan memastikan semua karyawan berada pada jalur yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada program internal ini juga sebagai wadah melatih SDM baru yang baru bergabung supaya cepat memahami pekerjaan dan bisa dengan cepat mengerti tanggung jawab nya.

2. Pelatihan Kepegawaian Eksternal

Pelatihan eksternal difokuskan pada pengembangan keahlian spesifik dan pengetahuan baru melalui program-program yang melibatkan pihak luar, seperti lembaga pelatihan, instansi pemerintah, dan perguruan tinggi. Akan tetapi sebelum pelatihan itu diselenggarakan pihak management PT Jaya Sempurna Agro Jambi menetapkan terlebih dahulu pola bisnis mereka yaitu Bisnis canvas model.

Business Model Canvas



Gambar 1. Bisnis Canvas Model PT Jaya Sempurna Agro 2025

Dari bisnis canvas model yang sudah disusun oleh menejemen PT Jaya Sempurna Agro Jambi maka dapat diketahui jenis jenis pelatihan apa saja yang di butuhkan oleh

pegawai tetap mulai dari level manajer sampai ke level paling bawah. Berikut urutan canvas model PT Jaya Sempurna Agro Jambi;

1. **Target pasar:** Dari kanvas model di atas, kita mengetahui bahwa target pasar terbesar untuk pupuk kompos organik PT JSAJ adalah segmen Business to Business (B2B), dengan data penjualan selama tiga tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 2. Segment B2B

NO	NAMA PERUSAHAAN	TAHUN		
		2022	2023	2024
1	Sinarmas Group	1.200 Ton	2.250 Ton	3.267 Ton
2	Jawa Pos Agro	0	0	1.850 Ton
3	PT. Bahar Pasific Utama	0	1.200 Ton	0
	TOTAL	1200 Ton	3.450 Ton	5.117 Ton

Dari data penjualan selama 3 tahun terakhir, dapat disimpulkan bahwa segmen B2B sangat menjanjikan dan akan terus berkembang. Tidak menutup kemungkinan akan ada tambahan perusahaan-perusahaan perkebunan lain yang tertarik menggunakan pupuk kompos PT JSAJ untuk perkebunan mereka. Selain segmen B2B, segmen Business to Customer (B2C) juga tidak kalah pentingnya. Saat ini, PT JSAJ telah memiliki 5 agen besar di Provinsi Jambi dan luar Jambi, dengan total penjualan mencapai 100-200 ton per bulan.

2. **Produk dan layanan:** Untuk produk dan layanan, PT JSAJ telah mengembangkan 3 jenis produk utama, yaitu SP-Plus, SP-Pro, dan kemasan polos yang ditujukan untuk segmen B2B. Sementara itu, untuk segmen Business to Customer (B2C) disediakan layanan bimbingan bagi petani serta layanan pascapanen dengan membantu mencari buyer yang menawarkan harga terbaik.
3. **Jaringan Distribusi:** Untuk jaringan distribusi, segmen B2B mengandalkan armada milik masyarakat di Desa Sengkati Baru dan desa-desa sekitarnya. Sementara itu, untuk distribusi ke petani, PT JSAJ memanfaatkan armada ekspedisi yang melakukan arus balik setelah mengangkut sayuran dan buah-buahan dari daerah asal, seperti Kabupaten Kerinci, Alahan Panjang, dan Medan. Hal ini membuat biaya pengiriman menjadi lebih murah.
4. **Hubungan Pelanggan:** selain fokus pada produk, perusahaan juga harus menjaga hubungan baik dengan pelanggan, terutama pada segmen B2B. Untuk itu, diperlukan tim marketing yang memiliki skill mumpuni dan mampu melakukan lobi-lobi bisnis secara efektif.

Adapun tim yang terlibat dalam bagian nomor 1 sampai 4 pada canvas model ini dan harus mengikuti pelatihan adalah divisi Marketing yang terdiri dari menejer marketing, bagian pengiriman, bagian Umum, security serta agen-agen resmi yang sudah terdaftar diseluruh wilayah.

Dari hasil wawancara dengan bapak **Rudi Sutiono** yang menjabat sebagai Komisaris aktif pada tanggal 25 Desember 2025, beliau mengatakan bahwa materi pelatihan yang cocok bagi devisi marketing ini adalah;

- a. Product Knowledge
- b. Selling skill
- c. Komunikasi efektif

- d. Manajemen Proyek
- e. Teknik bernegosiasi
- f. Digital marketing

Alasan mendasar 6 skill ini harus dimiliki oleh team marketing karena skill-skill ini sangat dibutuhkan oleh mereka dalam mengembangkan bisnis pupuk kompos organik ini.

5. **Sumber Pendapatan:** dari 4 aktivitas diatas tadi pada bisnis canvas model maka akan menghasilkan pendapatan bagi perusahaan. Untuk sumber pendapatan bagi perusahaan PT Jaya Sempurna Agro jambi adalah hasil dari pengerjaan PO B2B seperti dari PT Wirakarya Sakti dan Jawa Pos Agro, selain itu ada juga pemasukan dari penjualan agen agen pemasaran kita di beberapa wilayah kabupaten.
6. **Sumberdaya Utama:** dari bisnis pupuk kompos organik ini tentu kita memiliki sumberdaya utama yaitu Bahan baku seperti limbah pabrik kelapa sawit seperti Janjang kosong, abu broiler, abu putih, solid, limbah cair dan kotoran sapi/kambing. Dari bahan baku yang dari limbah pabrik kelapa sawit ini sifatnya berkelanjutan dan melimpah, selama industri perkebunan kelapa sawit di Indonesia masih mengeliat maka bahan baku ini akan selalu tersedia.
Selain itu kelebihan bahan baku kita adalah bisa untuk sekala besar seperti contoh kebutuhan perkebunan ekaliptus dan akasia Sinarmas membutuhkan 100.000ton perbulan, maka bahan baku tersebut bisa di produksi di jambi dengan jumlah PKS lebih dari 30 pabrik.
7. **Aktivitas Usaha:** dalam bagian ke 7 ini aktivitas utama kita adalah produksi pupuk kompos sesuai dengan standar SNI dan standar komposisi yang sudah di tentukan oleh mitra. Contoh komposisi pupuk yang di pesan oleh sinarmas itu 30% kotoran hewan, 30% hijauan, 40% abu broiler maka tugas manager produksi adalah mengawas proses ini sesuai dari awal produksi sampai akhir produksi.
Aktivitas lain pada perusahaan kita adalah pemasaran produk baik secara offline dan online, pembinaan petani petani dan kelompok tani tertentu, dan aktivitas pengiriman barang ke konsumen baik itu B2B dan B2C.
8. **Mitra Bisnis:** dalam menjalankan usaha PT Jaya Sempurna Agro Jambi tentu bermitra dengan banyak instansi, lembaga bisnis, organisasi dan masyarakat. Salah satu contoh mitra bisnis kita adalah pemasok bahan baku, untuk bahan baku kita berkerjasama dengan perorangan untuk bertanggung jawab dalam memasok bahan baku dari beberapa Pabrik Kelapa sawit lalu di kirim setiap hari ke tempat produksi pupuk kompos. Selain itu ada 12 lebih mitra kita yang lain termasuk di dalam nya perbankan dan lembaga keuangan lainnya. Menjalani kerjasama dengan mitra mitra ini dengan baik merupakan kunci keberhasilan bisnis pupuk kompos organik ini.
9. **Biaya Usaha:** dari aktivitas produksi, pemasaran dan operasional tadi maka akan keluar biaya biaya, nah biaya biaya ini akan di golongkan menjadi Fix Cost seperti biaya gaji, produksi, listrik dan beban kantor lainnya dan variable cost yang terdiri dari biaya promosi, biaya program, bonus pegawai dan lain lain.

Dari penjelasan di atas pada nomer 4. Sumber pendapatan dan nomor 9. Biaya usaha ini merupakan tanggung jawab divisi keuangan yang di pimpin oleh manager keuangan. Hasil wawancara dengan Ibu Ziana Novita. S.Pt pada tanggal 29 desember 2025 menjelaskan kendala di bagian keuangan adalah kurang keahlian dan pengalaman pegawai dalam ilmu akuntansi secara mendalam, karena yang kita rekrut bukan dari jurusan keuangan akan tetapi hanya lulusan SMA. Pada tahun 2023 kita sudah berupaya membuka lowongan untuk mengisi bagian keuangan dan dicari yang lulusan akuntansi akan tetapi kami tidak mendapatkan pelamar dengan spesifikasi yang diinginkan karena di desa kami dan desa desa tetangga sekitar tidak ada lulusan akuntansi dari perguruan tinggi.

Masih dari hasil wawancara dengan ibu Ziana juga menjelaskan pelatihan yang harus dilaksanakan dalam waktu dekat untuk bagian keuangan, staf keuangan dan admin adalah ilmu akuntansi pembukuan secara mendalam, mulai dari fundamental akuntansi sampai masalah teknis penggunaan microsoft excel dengan semua rumus agar ketika terjadi kesalahan input staf tersebut tau asal angka tersebut. Selain ilmu akuntansi staf administrasi juga perlu belajar tatacara merapikan berkas berkas, surat masuk dan keluar, nota nota dan menyusun sakato sesuai dengan susunannya.

Adapun untuk nomer 6,7 dan 8 pada canvas model ini adalah tanggung jawab divisi produksi yang meliputi manager produksi, staff di bagianya sampai kepada tenaga borongan dan borongan lepas seperti ibu ibu pengarungan. Pada bagian ini sangat menentukan kualitas produk dan jalannya produksi pupuk kompos organik. Dari hasil wawancara dengan bapak **Hasan Basri Ali** yang menjabat sebagai menejer produksi pada tanggal 27 desember 2025 menjelaskan kendala Sumber daya manusia yang ada di divisi beliau adalah;

1. Kurang disiplinnya pegawai dan tenaga borongan dan tenaga borongan lepas
2. Kurangnya ilmu pengetahuan pegawai tentang jobdesk mereka masing masing sehingga harus dikawan dan di ingatkan setiap saat.
3. Kurangnya rasa memiliki dan tanggung jawab pada diri pegawai hal ini terlihat pada pekerjaan yang tidak sepenuh hati dan saling melempar tanggung jawab.
4. SOP produksi yang sesuai dengan standar SNI terkadang ketika tidak di awasi akan berubah rubah hasil akhirnya.

Maka ada beberapa langkah dan jenis pelatihan yang harus di lakukan oleh management PT Jaya Sempurna Agro jambi untuk divisi Produksi sebagai berikut:

a. Pelatihan Teknis dan Spesifik

Pelatihan ini meningkatkan kemampuan teknis karyawan dalam bidang pengelolaan limbah kelapa sawit dan produksi pupuk organik. Beberapa contoh pelatihan:

- **Teknologi Pengolahan Limbah:** Workshop tentang metode terbaru dalam pengolahan limbah kelapa sawit menjadi pupuk organik berkualitas tinggi, biasanya yang sudah kami lakukan adalah bekerjasama dengan dinas lingkungan hidup kabupaten batang hari dan perusahaan kelapa sawit yang terdekat. Karena walaupun yang kami olah adalah limbah tapi ada aturan aturan pemerintah yang harus kami jaga dan pahami.
- **Standar Mutu dan Sertifikasi:** Pelatihan terkait penerapan standar mutu nasional (SNI) dan sertifikasi produk ramah lingkungan, biasanya setiap tahun pihak INOFICE sebagai lembaga standar mutu SNI yang berkantor di bogor datang untuk mengecek kualitas pupuk dan SOP yang sudah di tetapkan berjalan dengan baik.

b. Pelatihan Manajerial dan Kepemimpinan

Pelatihan ini ditujukan untuk semua karyawan dengan posisi kepala produksi atau asisiten satu sampai asusten 3 guna meningkatkan kemampuan kepemimpinan tim dibawahnya.

Dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia di PT Jaya Sempurna Agro Jambi sangat membutuhkan pelatihan minimal satu tahun sekali untuk setiap divisi yang memang selama ini pelatihan dari eksternal lembaga pengembangan SDM belum pernah dilakukan.

Tabel 3. Pelatihan dari semua divisi

NO	NAMA PEGAWAI	JABATAN	JENIS PELATIHAN YANG HARUS DI IKUTI
1	Ziana Novita S. Pt	Menejer Keuangan	1. Ilmu Dasar akuntansi 2. Penyusunan Laporan keuangan laba rugi dan neraca
2	Raudiah S.E	Staf Keuangan	

3	Laura Adera	Staf Admin	3. Pengelolaan pajak 4. Penggunaan teknologi keuangan.
4	Hasan Basri	Menejer Produksi	1. Pelatihan Teknis Produksi pupuk kompos sesuai dengan SOP 2. Pengendalian kualitas dan mutu produksi 3. Menejemen pengendalian SDM untuk tenaga borongan dan harian lepas 4. Menejemen limbah dan lingkungan 5. Tatacara penyusunan kompos di gudang/pembukuan gudang
5	Lutfi	Asisten 1	
6	Aimin	Asisten II	
7	Hodijah	Asisten III	
8	Joko Purwanto S.E	Menejer Marketing	1. Product Knowledge 2. Selling skill 3. Komunikasi efektif 4. Manajemen Proyek 5. Teknik bernegosiasi 6. Digital marketing
9	Rakhmat S.E	Bagian umum	
10	Khumaidi	Bagian Pengiriman	
11	M Syukriar	Bagian Marketing	
12	Ridwan Somat	Security	
13	Naldi	Security	
14	Dicky	OB	

Jenis jenis pelatihan ini akan dilaksanakan oleh pihak management pada pertengahan tahun 2025 dengan mengait lembaga pelatihan seperti Savana Menejemen dari surabaya. Hal ini di lakukan agar ada insert baru bagi semua team yang terlibat. Menurut bapak Zamri direktur menyebutkan bahwa pelatihan ini sangat penting bagi kemajuan bisnis jaya sempurna agro kedepanya sebagai upaya pengembangan kemampuan sumber daya manusia perusahaan agar tetap bisa beradaptasi pada perkembangan dunia bisnis dan perubahan zaman.

Indikator Keberhasilan Program Pengembangan SDM

Indikator keberhasilan merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas suatu program, kebijakan, atau kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan peningkatan bisnis pupuk organik di PT Jaya Sempurna Agro Jambi, indikator keberhasilan dapat dibagi menjadi beberapa aspek, yaitu:

1. Indikator Keberhasilan dalam Pengembangan SDM

Menurut Mathis & Jackson (2019), keberhasilan program pengembangan SDM dapat diukur melalui beberapa aspek berikut:

- Peningkatan Produktivitas Kerja → Dilihat dari efisiensi waktu dan peningkatan hasil produksi.

- b. Kualitas SDM yang Lebih Baik → Dapat diukur dari keterampilan dan kompetensi karyawan setelah mengikuti pelatihan.
 - c. Kepuasan dan Loyalitas Karyawan → Ditunjukkan melalui rendahnya tingkat turnover atau pergantian pegawai.
 - d. Peningkatan Disiplin dan Motivasi Kerja → Dapat dilihat dari tingkat kehadiran, keterlibatan dalam pekerjaan, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja.
2. Indikator Keberhasilan dalam Peningkatan Bisnis
- Menurut Kotler & Keller (2021), dalam dunia bisnis, keberhasilan suatu usaha dapat diukur melalui indikator berikut:
- a. Pertumbuhan Penjualan ditandai dengan meningkatnya jumlah produk yang terjual dibandingkan dengan periode sebelumnya.
 - b. Peningkatan Laba Perusahaan ditandai dengan keuntungan yang dihasilkan semakin meningkat seiring dengan efisiensi operasional.
 - c. Daya Saing di Pasar; biasanya bisnis mampu bersaing dengan kompetitor melalui inovasi produk dan strategi pemasaran yang efektif.
 - d. Keberlanjutan Bisnis; Usaha dapat terus berkembang dan bertahan dalam jangka panjang melalui strategi manajemen yang baik.
3. Indikator Keberhasilan Program Pupuk Organik PT Jaya Sempurna Agro Jambi
- Berdasarkan hasil analisis di PT Jaya Sempurna Agro Jambi, beberapa indikator keberhasilan yang digunakan adalah:
- a. Peningkatan Produktivitas Kerja; Dapat dilihat dari jumlah produksi pupuk organik yang meningkat setiap tahunnya. (terlampir)
 - b. Kualitas Produk yang Lebih Baik; Dapat dinilai melalui hasil uji laboratorium dan kepatuhan terhadap standar mutu SNI. (terlampir)
 - c. Peningkatan Penjualan; Bertambahnya jumlah konsumen baik dari segmen Business to Business (B2B) maupun Business to Customer (B2C). (terlampir)
 - d. Peningkatan Profit Perusahaan; Ditargetkan meningkat minimal 20% per tahun sebagai ukuran keberhasilan program SDM dan efisiensi bisnis. Target di tahun 2025 akan terjadi peningkatan menjadi Rp. 1.368.000.000 dari profit yang di bukukan tahun 2024 sebesar Rp. 1.140.000.000,-. (Data terlampir)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan bisa disimpulkan bahwa PT Jaya sempurna agro jambi sudah melakukan beberapa langkah dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) kepegawaian dengan baik walaupun belum terlalu efektif dan masih banyak kekurangan disana sini. Akan tetapi menejemen sudah menyiapkan beberapa langkah langkah dan strategi pelatihan yang akan diterapkan di tahun ini dan tahun-tahun mendatang guna meningkatkan produktifitas, profesionalisme, kemampuan, keterampilan, keahlian dan lain sebagainya. Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan maka semakin meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Saran

1. Meningkatkan Program Pelatihan Berkelanjutan

Perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan yang lebih sistematis dan berkelanjutan, dengan fokus pada teknologi pengolahan limbah, manajemen produksi, dan pemasaran pupuk organik.

2. Memperkuat Kolaborasi dengan Pihak Eksternal

PT Jaya Sempurna Agro Jambi dapat memperluas kerja sama dengan lembaga penelitian, universitas, serta instansi pemerintah untuk meningkatkan kapasitas SDM melalui pelatihan dan sertifikasi.

3. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Untuk mengurangi tingkat rotasi tenaga kerja, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan insentif, jenjang karir yang jelas, serta lingkungan kerja yang lebih kondusif.

4. Evaluasi dan Monitoring Program SDM

Perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program pengembangan SDM, termasuk mengukur dampaknya terhadap produktivitas dan pertumbuhan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Boyacigiller, N., Goodman, R., & Phillips, M. (2021). *Global Competencies for Managers*. London: Oxford University Press.
- Bratton, J., & Gold, J. (2022). *Human Resource Management: Theory and Practice*. London: Palgrave Macmillan.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.
- Erawati, N. M. Y., Sutrisna, I. K., & Arya, I. M. (2018). *Strategi pengembangan usaha pupuk organik pada UD*. Jurnal Agribisnis dan Agrowisata, 7(2), 157-166.
- FAO. (2023). *Organic Fertilizer Development in Sustainable Agriculture*. Rome: Food and Agriculture Organization.
- Harahap, N. H., & Wahyuni, E. S. (2022). *Efisiensi operasional melalui penerapan teknologi modern*. Jurnal Teknik Industri, 15(1), 67-74.
- Hasanah, U., Setiawan, E., & Wahyudi, R. (2022). *Pemanfaatan limbah kelapa sawit untuk pembuatan pupuk organik*. Jurnal Teknik Kimia Universitas Wahid Hasyim, 10(3), 45-56.
- Hasanah, U., Setiawan, E., & Wahyudi, R. (2023). *Pengelolaan limbah kelapa sawit untuk meningkatkan efisiensi bisnis*. Jurnal Manajemen Berkelanjutan, 14(1), 33-42.
- Hartoko, R. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Konsep dan Implementasi*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Joesyiana, K., Rahmayuni, Y., & Zulkifli, M. (2022). *Pelatihan dan pengembangan SDM desa dalam pemanfaatan limbah*. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 3(1), 12-19.
- Kementerian Pertanian Indonesia. (2023). *Peningkatan produksi pupuk organik untuk mendukung pertanian berkelanjutan*. Jakarta: Kementerian Pertanian.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2021). *Marketing Management*. New York: Pearson.
- Lestari, M. (2023). *Pengembangan SDM di Era Digital*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Mason: Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Pratama, A., Sihaloho, J., & Setiawan, B. (2023). *Analisis kompetensi teknis dalam industri pupuk organik*. Jurnal Manajemen Operasional, 12(1), 55-70.
- Suwandi, T., Handoko, S., & Rahayu, D. (2021). *Implementasi teknologi fermentasi dalam pengolahan limbah kelapa sawit*. Jurnal Teknologi Pertanian, 9(2), 88-102.