

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan selalu mempunyai visi dan misi serta tujuan yang ingin dicapai. Tentunya dalam rangka mencapai keinginan tersebut perusahaan akan banyak membutuhkan sumber daya. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia, yang mana sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pemacu produktivitas. Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan hasil pendayagunaan sumber daya secara efisien, sehingga sangat erat kaitan antara produktivitas dengan sumber daya manusia sebagai pemicu keberhasilan perusahaan.

Di Indonesia, eksistensi perusahaan berperan penting dalam menjaga perekonomian bangsa. Begitu banyak perusahaan yang telah berdiri di Indonesia baik dalam sektor jasa, industri, perdagangan, pengangkutan, komunikasi, pertambangan dan sektor pertanian yang berstatus negeri (BUMN) atau perusahaan swasta. Dimana masing-masing perusahaan memiliki peran tersendiri dalam perkembangan ekonomi bangsa.

Perusahaan sektor pertanian merupakan salah satu perusahaan yang berperan penting dalam ekonomi Indonesia. Berdasarkan data pada Rencana Strategis Kementerian Pertanian tahun 2015-2019 menyatakan bahwa:

“Dalam lima tahun terakhir, kontribusi sektor pertanian terhadap perekonomian nasional semakin nyata. Selama periode 2010-2014, rata-rata kontribusi sektor pertanian terhadap PDB mencapai 10,26% dengan pertumbuhan sekitar 3,90%. Sub sektor perkebunan merupakan kontributor terbesar terhadap PDB sektor pertanian. Pada periode yang sama, sektor pertanian menyerap angkatan kerja terbesar sekitar 35,76 juta atau sekitar 30,2% dari total tenaga kerja. Namun, walaupun kemampuan sektor pertanian dalam penyerapan tenaga kerja nasional sangat besar, disisi lain justru menjadi beban bagi sektor pertanian dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja atau sumber daya manusia.”

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tentang Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Pertanian tahun 2011-2014 menunjukkan bahwa,

dari data empat tahun terakhir angka rerata sektor pertanian mencakup 3,90 % dari pertumbuhan PDB Nasional yang berkisar 5,70 %, yang mana tercantum bahwa sub sektor perkebunan memberikan kontribusi terbesar dalam PDB Nasional sektor Pertanian, Peternakan, Perburuan dan Jasa Pertanian, yakni pertumbuhan tertinggi dengan rerata 5,97% pertahun. Sehingga hal ini dapat menjadi pemicu untuk senantiasa meningkatkan produktivitas dalam sektor perkebunan.

PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) merupakan salah satu perusahaan perkebunan milik negara yang memiliki beberapa kebun tersebar di wilayah Jawa Timur. Kebun Banjarsari Jember adalah salah satu kebun milik PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) dengan komoditas utama yakni produksi karet dan kakao. Salah satu penentu tingkat produktivitas pada perusahaan perkebunan adalah pencapaian target terhadap Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP). Berdasarkan data Realisasi Produksi PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Jember tahun 2016, terlihat bahwa terjadi *productivity gap* yakni kesenjangan antara tingkat produktivitas aktual dan rencana, yang mana realisasi produksi karet belum mencapai target RKAP, sedangkan realisasi produksi kakao edel sangat jauh dari target yakni hanya 25,46 % dari RKAP.

Tingkat produktivitas tersebut semakin jelas tergambar pada rincian data Realisasi Produksi Per Bulan Per Tahun Tanam Per Afdeling Tahun 2016 PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Jember. Berdasarkan data tersebut dapat diperoleh bahwa terjadi fluktuatif data realisasi produksi per bulan pada komoditas unggulan kebun Banjarsari Jember, diantaranya adalah; realisasi produksi karet mengalami peningkatan dan penurunan persentase terhadap RKAP pada setiap pergantian bulan, yakni terjadi peningkatan realisasi produksi pada bulan Januari hingga bulan Maret dengan rata-rata sebesar 106,78% terhadap RKAP, sementara terjadi kondisi yang berfluktuasi pada bulan berikutnya yakni bulan April hingga bulan Desember, dengan masing-masing persentase yakni 96,52% pada bulan April, 84,79% pada bulan Mei, 92,19% pada bulan Juni, 81,12% pada bulan Juli, 126,03% pada bulan Agustus, 105,53% pada bulan September, 163,59% pada bulan Oktober dan 124,75% pada bulan November. Sama halnya dengan komoditi karet, terjadi pula fluktuatif data pada realisasi

produksi kakao edel dengan rincian yakni; terjadi penurunan persentase realisasi pada bulan Januari hingga bulan April dengan rata-rata 12,01 % terhadap RKAP, dan terjadi peningkatan pada bulan Mei hingga bulan Juli dengan rata-rata sebesar 30,12% terhadap RKAP, sementara terjadi fluktuasi realisasi pada bulan Agustus hingga bulan November dengan masing-masing sejumlah 35,11% pada bulan Agustus, 38,20% pada bulan September, dan 28,81% pada bulan November. Berdasarkan angka-angka tersebut maka diketahui bahwa terjadi fluktuasi realisasi produksi komoditi karet dan kakao edel pada setiap bulannya.

Berdasarkan hasil tersebut, tentunya perusahaan sangat menginginkan peningkatan produktivitas di segala bidang, yang mana suatu peningkatan tidak akan lepas dari peran tenaga kerjanya. Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja sebagai pelaku aktif perkebunan menjadi hal yang patut dipertimbangkan. Bila kondisi karyawan tidak terkendali maka kondisi tersebut dapat saja memicu terjadinya kemunduran produktivitas, hal ini sejalan dengan pernyataan yang terdapat pada Rencana Strategis Kementerian Pertanian yang menyatakan bahwa salah satu beban bagi sektor pertanian adalah meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya atau sumber daya manusia.

Produktivitas tenaga kerja akan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor intern ataupun faktor ekstern yang mendukung tenaga kerja dalam proses bekerja. Sehingga dari uraian tersebut, perlu adanya suatu penelitian untuk mengidentifikasi dan menganalisis kondisi lingkungan internal dan eksternal, serta ancaman dan peluang yang terjadi di perusahaan tersebut terkait tenaga kerja atau karyawan menggunakan analisis SWOT untuk menghasilkan beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Jember sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan target perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

- a. Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi lingkungan internal (kekuatan dan kelemahan) dan eksternal (peluang dan ancaman) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Jember?
- b. Bagaimana posisi produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Jember saat ini?
- c. Bagaimana alternative strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan internal (kekuatan dan kelemahan) dan eksternal (peluang dan ancaman) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Jember .
- b. Untuk mengetahui posisi produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Jember saat ini.
- c. Untuk menentukan alternative strategi produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari semua ulasan tersebut, maka penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak, sebagai berikut:

- a. Perusahaan

Hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi manajemen khususnya pimpinan untuk mengambil suatu kebijakan mengenai peningkatan produktivitas sumber daya manusia khususnya karyawan.

b. Peneliti lain

Hasil dari penelitian ini akan bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi untuk penelitian yang sama terkait strategi pengembangan sumber daya manusia khususnya peningkatan produktivitas.

c. Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan mengenai penyusunan strategi pengembangan sumberdaya manusia, serta dapat mengaplikasikan pengetahuan yang telah didapat terkait dengan mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Strategi.