

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi persaingan, setiap perusahaan memfokuskan pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia pada perusahaan dapat berdampak terhadap hasil kerja karyawan tersebut, hasil kerja pada setiap perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap individunya. Dalam usaha pencapaian tersebut diperlukan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, mesin dan modal. Salah satu faktor produksi yang mempunyai pengaruh besar adalah sumber daya manusia yang merupakan faktor terpenting penggerak organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Melihat hal tersebut, perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai asset terpenting dalam perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup suatu perusahaan.

Pasal 1 angka 31 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : "Kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat".

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar Komoditi Teh yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang

menghasilkan 4 jenis komoditi didalamnya yaitu komoditi teh, karet, sawit, dan antan (aneka tanaman). Peneliti hanya melakukan penelitian pada karyawan lapangan komoditi teh saja yang terdiri dari 5 afdeling atau bagian yaitu afdeling panglejar 1A, panglejar 1B, pangheotan I, Pangheotan II dan Maswati, karena teh di PTPN VIII Kebun panglejar merupakan komoditi unggulan tetapi mengalami penurunan tingkat produktivitasnya. Hal ini disinyalir akibat menurunnya tingkat produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti memperoleh informasi bahwa masalah yang dialami oleh PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar ini yaitu mengenai produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar ini mengalami penurunan setiap tahunnya. Meskipun tidak semua komoditi mengalami penurunan produktivitas kerja seperti komoditi karet, namun penurunan produktivitas kerja terbesar yaitu pada komoditi teh dimana hasil produksi setiap tahunnya mengalami penurunan. Teh di PT. Perkebunan Nusantara VIII ini merupakan produk unggulan.

Menurut kepala bagian teh di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar Purwakarta, hasil produksi teh mengalami penurunan setiap bulannya. Dari tahun ke tahun produktivitas teh mengalami penurunan, terutama dalam kurun waktu 3 tahun belakangan ini yaitu pada tahun 2015 hingga tahun 2017 produktivitas mengalami penurunan. Selain diakibatkan oleh cuaca, penurunan produktivitas ini diakibatkan oleh perencanaan sumber daya manusia yang kurang baik, pengurangan lahan, serta pengawasan yang kurang terhadap proses produksi atau pada saat pemetikan dilakukan.

Menurunnya hasil produksi mengakibatkan produktivitas kerja menurun juga yang diakibatkan oleh pengurangan lahan yang tersedia karena adanya proyek kereta cepat (MRT). Lahan yang tersedia pada tahun 2013 yaitu seluas 1.133,04 Ha, namun sekarang lahan yang tersedia hanya 135,40 Ha saja dan 1.124,37 Ha merupakan lahan lancuran. Lahan atau area lancuran merupakan area dimana tanaman tidak ada biaya untuk pemeliharannya namun tetap produksi pemetikan teh dilakukan. Untuk pemetikan lahan lancuran agar tetap memperoleh hasil produksi, digunakan teknik pemetikan imeut, yaitu teknik pemetikan dengan melihat secara teliti dau teh dan memproduksi semua daun muda yang terdapat dipohon teh.

Tabel 1.1
Pencapaian Hasil Produksi (Dalam Kg)

Bulan	Tahun					Total
	2013	2014	2015	2016	2017	
Januari	159.330	108.738	78.667	65.303	47.540	459.578
Februari	103.398	74.230	95.003	47.953	35.753	356.337
Maret	123.861	132.073	78.459	48.482	29.522	412.397
April	140.556	129.591	38.686	61.551	46.122	416.506
Mei	148.009	97.448	68.768	60.632	43.414	418.271
Juni	126.758	99.171	78.925	57.196	41.583	403.633
Juli	120.392	84.479	85.272	27.987	41.130	359.260
Agustus	115.087	92.709	55.604	51.209	31.973	346.582
September	73.883	91.786	31.254	57.841	29.174	283.446
Oktober	75.672	85.053	28.182	48.503	28.904	266.314
November	91.142	73.081	15.159	46.256	28.682	254.812
Desember	92.462	64.070	14.060	45.115	27.812	243.519
Jumlah Produksi 1 Tahun	1.370.550	1.132.429	668.039	618.028	431.609	

Sumber: Data Produksi Komoditi Teh Kebun Panglejar Tahun 2013-2017

Berdasarkan hasil pencapaian produksi karyawan, dapat dilihat bahwa hasil produksi teh di PTPN VIII mengalami penurunan setiap bulannya dari tahun ke tahun, yang berarti produktivitas kerja karyawan menurun. Pada bulan Januari hingga bulan Desember 2013, jumlah produksi sebanyak 1.370.550 kg, pada tahun 2014 jumlah produksi mengalami penurunan, pada tahun 2014 hasil produksi sebanyak 1.132.429 kg, pada tahun 2015 kembali mengalami penurunan hasil produksi dimana jumlah produksi tahun 2015 sebanyak 668.039 kg, hal yang sama terjadi pada tahun 2016 dimana jumlah produksi sebesar 618.028 kg, dan pada tahun 2017 jumlah produksi mengalami penurunan kembali, dimana hasil produksi pada tahun 2017 sebanyak 431.609 kg.

Penurunan hasil produksi ini tentunya jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawan mampu memproduksi sesuai dengan yang telah direncanakan. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja, diantaranya iklim atau cuaca seperti curah hujan yang tinggi, efisiensi, karyawan mengalami tekanan dalam hal bekerja, kurang kerjasama yang baik antar karyawan, dan pengawasan yang kurang baik.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua organisasi, Ravianto (2013:24) merinci faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan antara lain: motivasi, disiplin kerja, keterampilan, pendidikan, pengawasan, lingkungan, perencanaan sumber daya manusia. Untuk mencari faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN VIII Kebun Panglejar komodoti teh ini, peneliti melakukan pra survey terhadap 20 orang responden.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra Survey Berdasarkan Faktor yang Mempengaruhi
Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VIII Kebun Panglejar Komoditi Teh

No	Variabel	Jawaban										Total Skor	Rata-rata
		SS		S		KS		TS		STS			
		5		4		3		2		1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Motivasi	21	105	41	164	35	105	13	26	10	10	410	3,42
2	Disiplin kerja	19	95	63	252	17	51	12	24	9	9	431	3,59
3	Perencanaan SDM	9	45	19	76	34	102	21	42	17	17	282	2,82
4	Keterampilan	23	115	38	152	11	33	6	12	2	2	314	3,93
5	Pendidikan	17	85	27	108	13	39	2	4	1	1	237	3,95
6	Pengawasan kerja	7	35	15	60	38	114	30	60	10	10	279	2,79
7	Lingkungan kerja	9	45	68	272	16	48	4	8	3	3	376	3,76
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor													
Responden = 20 orang													
Rata-rata = Jumlah Skor / (jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)													

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Prasurvey (2018)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh adalah perencanaan sumber daya manusia dengan rata-rata sebesar 2,82 dan pengawasan kerja dengan rata-rata sebesar 2,79 dimana kedua faktor tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan faktor-faktor yang lainnya.

Menurut Barry, John dan Pauline (dalam Husein Umar 2014:4) “Perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu cara untuk menetapkan

keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara-cara tertentu”. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dan benar akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Maka dari itu perencanaan sumber daya manusia harus dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar disebabkan perencanaan yang terhambat dan kurangnya pengawasan kerja terhadap karyawan. Perencanaan sumber daya manusia terhambat karena kurangnya jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk setiap areanya. Dimana banyak karyawan yang keluar dan memilih bekerja di perusahaan garmen. Persaingan dengan perusahaan garmen dan generasi milenial menjadi salah satu penyebab kurangnya jumlah karyawan. Hal ini bisa dilihat dari karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar yang didominasi oleh karyawan yang sudah berumur , dan jarang ditemui karyawan yang berusia muda, dimana mereka yang berusia muda lebih tertarik untuk bekerja di perusahaan garmen. Selain karena perencanaan sumber daya manusia yang kurang baik, pengawasan kerja yang dilakukan juga dinilai masih rendah, dimana pimpinan sering tidak melakukan pengawasan untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Untuk mengetahui penyebab perencanaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik, peneliti melakukan pra survey terhadap indikator-indikator perencanaan sumber daya manusia yang terdiri dari metode kerja, penetapan standar kerja, jumlah karyawan, sumber daya, jumlah produksi. Berikut data yang

diperoleh penulis mengenai perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pengolahan Kuesioner Pra Survey Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar Komoditi Teh

No	Indikator	Jawaban										Total Skor	Rata-rata
		SS		S		KS		TS		STS			
		5		4		3		2		1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Metode kerja sudah sesuai	3	15	4	16	4	12	6	12	3	3	58	2,9
2	Penetapan standar kerja sudah sesuai	2	10	3	12	9	27	4	8	2	2	59	2,95
3	Jumlah karyawan yang sudah terpenuhi	2	10	3	12	4	12	4	8	7	7	49	2,45
4	Sumber daya yang dapat digunakan	1	5	5	20	10	30	3	6	1	1	62	3,1
5	Jumlah produksi sesuai dengan target yang ditetapkan	1	5	4	16	7	21	4	8	4	4	54	2,7
Skor Rata-rata												2,82	
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor													
Responden = 20 orang													
Skor Rata-rata = Jumlah Skor / Jumlah Responden													

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Prasurvey (2018)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa skor rata-rata dari perencanaan sumber daya manusia yaitu sebesar 2,82. Terlihat dari semua indikator perencanaan sumber daya manusia, ada beberapa indikator yang masih harus diperbaiki yaitu

mengenai kurangnya ketersediaan karyawan dan hasil produksi yang belum mencapai target. Jumlah ketersediaan karyawan yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan ini karena masyarakat sekitar lebih berminat untuk bekerja diluar perkebunan. Kurangnya jumlah karyawan akan menghambat perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan. Hal ini berakibat juga pada menurunnya hasil produksi setiap tahun karena jumlah karyawan yang semakin lama semakin berkurang.

Selain karena faktor perencanaan sumber daya manusianya, faktor pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan pada saat proses produksi juga menjadi penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh. Pengawasan kerja merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang harus dilaksanakan dalam suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan, selain itu pengawasan dilaksanakan untuk mengetahui dan memastikan ada tidaknya penyimpangan yang terjadi dalam suatu pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan (T. Hani Handoko 2015:357).

Untuk mengetahui penyebab pengawasan kerja tidak berjalan dengan baik, peneliti melakukan pra survey terhadap indikator-indikator pengawasan kerja yang terdiri dari pemeriksaan hasil kerja, teguran atas kesalahan, memberika solusi atas perbaikan, pengecekan pekerjaan, dan memberikan pengukuran pelaksanaan pekerjaan. Berikut hasil data pra survey yang diperoleh penulis mengenai pengawasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pengolahan Data Koesioner Pra Survey Pengawasan Kerja Pada
PT.Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar Komoditi Teh

No	Indikator	Jawaban										Jumlah Skor	Rata-rata
		SS		S		KS		TS		STS			
		5		4		3		2		1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Pemeriksaan hasil kerja	1	5	3	12	7	21	5	10	4	4	52	2,6
2	Teguran atas penyimpangan	3	15	3	12	6	18	5	10	3	3	58	2,9
3	Memberikan solusi perbaikan atas kesalahan	1	5	6	24	9	27	3	6	1	1	63	3,15
4	Pengecekan kebenaran pekerjaan	1	5	2	8	9	27	6	12	2	2	54	2,7
5	Memberikan pengukuran keberhasilan pelaksanaan kerja	1	5	1	4	7	21	11	22	9	9	61	3,05
Skor Rata-rata												2,79	
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor													
Responden = 20 orang													
Skor Rata-rata = Jumlah Skor / Jumlah Responden													

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Prasurvey (2018)

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai jawaban responden terhadap pengawasan kerja, dapat dilihat bahwa skor rata-rata dari pengawasan kerja yaitu sebesar 2,79. Terlihat dari semua indikator pengawasan kerja, ada beberapa indikator yang masih harus diperbaiki yaitu mengenai pemeriksaan hasil kerja dan pengecekan kebenaran pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pimpinan jarang ada dilokasi atau tempat dimana pada saat itu dilakukan produksi.

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencananya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa.

Selain perencanaan sumber daya manusia, pengawasan juga menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi menurun. Pengawasan kerja yang tidak dilakukan oleh pimpinan menyebabkan karyawan bekerja secara tidak hati-hati karena pimpinan tidak melakukan evaluasi, terutama untuk pengawasan langsung. Pengawasan sebagai proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari hasil data produksi yang mengalami penurunan setiap tahunnya, yang berarti produktivitas kerja mengalami penurunan. Dimana produktivitas kerja itu sendiri merupakan suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa hasil kerja harus lebih baik dan lebih baik lagi, dan pra survey yang telah dilakukan terhadap faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja terhadap karyawan menimbulkan permasalahan dalam produktivitas kerja karyawan di Kebun Panglejar khususnya komoditi teh. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar Komoditi Teh Purwakarta”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar Komoditi Teh Purwakarta yaitu perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Perusahaan dituntut untuk mampu melakukan perencanaan sumber daya yang matang dan melakukan pengawasan kerja yang baik dan benar.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh Purwakarta sebagai berikut :

1. Jumlah karyawan yang belum terpenuhi.
2. Hasil produksi teh yang menurun dari tahun ke tahun setiap bulannya dalam kurun waktu 5 tahun.
3. Perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja yang rendah
4. Sumber daya alam yang semakin tahun semakin berkurang.
5. Teguran atas penyimpangan dalam pekerjaan tidak selalu dilakukan
6. Prosedur proses pengawasan kerja masih belum efektif
7. Tidak adanya prosedur standar pengawasan kerja
8. Pemeriksaan hasil pekerjaan tidak dilakukan kembali setelah proses produksi.

9. Masih adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan.
10. Penilaian kebersihan dan kesesuaian hasil produksi masih kurang dilakukan.
11. Pengecekan kebenaran laporan dari karyawan kepada pimpinan secara keseluruhan tidak dilakukan secara rutin.
12. Pemimpin tidak memberikan pengukuran pelaksanaan pekerjaan kepada seluruh karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, berikut rumusan masalah penelitian:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh Purwakarta
2. Bagaimana pengawasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh Purwakarta
3. Bagaimana produktivitas kerja di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh Purwakarta
4. Seberapa besar pengaruh perencanaan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh Purwakarta
5. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh Purwakarta
6. Seberapa besar pengaruh perencanaan SDM dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh Purwakarta

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh Purwakarta ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana:

1. Perencanaan SDM di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh Purwakarta
2. Pengawasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh Purwakarta
3. Produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh Purwakarta
4. Besarnya pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh Purwakarta
5. Besarnya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh Purwakarta
6. Besarnya pengaruh perencanaan SDM dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar komoditi teh Purwakarta

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis. Berikut adalah kegunaan dari penelitian ini:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengkaji secara mendalam tentang konsep perencanaan sumber daya manusia, konsep pengawasan, dan juga mengenai produktivitas kerja sehingga menambah wawasan dan ilmu pengetahuan pada umumnya dan mengembangkan ilmu manajemen pada khususnya. Serta dapat menghasilkan konsep mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar khususnya untuk komoditi teh Purwakarta.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis berguna baik untuk peneliti, perusahaan dan pembacanya. Berikut kegunaan praktis dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan dalam pelaksanaan tugas di Kebun Panglejar khususnya Komoditi Teh, sesuai dengan tugas pokok, fungsi sebagai kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pimpinan/direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII.
2. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Diharapkan pula penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai sumber informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang terkait dengan topik sejenis dalam penelitian selanjutnya, dapat digunakan sebagai studi kepustakaan bagi yang memerlukannya serta dapat menambah pengetahuan bagi pembacanya.