

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PROSPEK UNIT PENGOLAHAN DAN PEMASARAN BOKAR (UPPB) MENUJU ERA BARU

Iman Satra Nugraha

Universitas Sriwijaya

Pusat Penelitian Karet

imansatranugraha16@gmail.com

Agustina Bidarti

Universitas Sriwijaya

agustinabidarti@unsri.ac.id

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia hasil dari penilaian kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya tercapainya tujuan perusahaan yang berkelanjutan. Kinerja karyawan harus tetap terus dijaga agar perusahaan dapat eksisting menghadapi persaingan dari luar. Oleh karena itu penulisan artikel ilmiah ini perlu dilakukan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang perlu dilakukan oleh karyawan/pengurus Unit Pengolahan dan Pemasaran Bokar (UPPB). Artikel ini dilakukan menggunakan metode desk study yaitu berdasarkan literatur yang dihimpun oleh penulis untuk menghasilkan alternated yang diperlukan untuk membentuk UPPB yang mampu bersaing. Pada saat ini kontribusi UPPB sebesar 10% dari total produksi karet di Sumatera Selatan (Sumsel). Capaian tersebut masih tergolong rendah sehingga UPPB perlu memikirkan cara untuk meningkatkan kontribusi tersebut. Peluang tersebut sangat memungkinkan untuk dilakukan karena secara hukum UPPB telah dipayungi peraturan No. 38/Permentan/OT.140/8/2008 tentang Pedoman Pengolahan dan Pemasaran Bahan Olah Karet, dan peraturan Kementerian Perdagangan (2009) No . 5 3 /M- DAG/PER/10/2009 tentang Pengawasan Mutu Bahan Olah Komoditi Ekspor Standard Indonesian Rubber. Salah satu cara yang dapat dilakukan UPPB adalah dengan memperkuat sumber daya manusia pengurus mulai dari ketua UPPB sampai ke bagian pemasaran, produksi, teknis dan pengawasan. Penguatan ini diharapkan akan meningkatkan kontribusi dalam menghasilkan bokar bersih. Selain itu juga dengan adanya peningkatan sumber daya manusianya akan meningkatkan nilai tambah UPPB dengan adanya diversifikasi produk yang awalnya hanya sleb tebal menjadi produk jadi seperti balon maupun karet gelang. Penambahan nilai tambah ini akan dapat meningkatkan pendapatan petani karet maupun kemajuan UPPB itu sendiri serta mampu menangkap peluang pasar yang lebih luas.

Kata Kunci: Karet, UPPB, Sumberdaya Manusia

PENDAHULUAN

Salah satu komoditas yang memiliki daya saing dan memberikan dampak terhadap perekonomian Negara adalah komoditas karet. Indonesia merupakan salah satu Negara yang memiliki luasan yang besar di dunia yaitu dengan luasan 3,6 juta ha dan 3,1 juta ha nya adalah perkebunan karet rakyat sedangkan sisanya dikuasi perkebunan swasta dan Negara (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2022). Sedangkan penyerapan tenaga kerja langsung sebanyak 3 juta jiwa dan tidak langsung sebanyak 12 juta jiwa. Tenaga kerja langsung terlibat salah satunya adalah lembaga pemasaran karet seperti Unit Pengolahan dan Pemasaran Bokar (UPPB). UPPB merupakan salah satu lembaga pemasaran karet dapat memotong mata rantai pemasaran menjadi lebih pendek (Alamsyah et al., 2017). UPPB tersebut dalam menjalankan roda usahanya terdiri dari ketua yang dibantu oleh bendahara dan bendahara, selain itu untuk kegiatan usahanya terdiri empat bagian yaitu Bagian Pembelian dan Penjualan, Bagian Produksi, Bagian Teknis dan Bagian Pengawasan. Pada saat ini pemerintah sedang menggalakkan laju pertumbuhan UPPB disetiap desa produksi karet memiliki satu UPPB agar dapat meningkatkan pendapatan petani karet (Junaidi, 2018). Namun pada saat ini kontribusi UPPB hanya mampu menyumbang 10% bahan baku karet dari total produksi di Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan 90% lainnya masih berasal dari produksi berasal dari petani rakyat (pemasaran tradisional) maupun berasal dari perkebunan karet swasta. Disisi lain UPPB masih memiliki peluang yang sangat besar untuk meningkatkan kontribusi tersebut, hal tersebut disebabkan karena secara aturan telah dituangkan didalam Peraturan Perundang-undangan terkait Gerakan Nasional Bokar Bersih.

Gerakan Nasional Bokar Bersih Bokar Bersih dituangkan melalui peraturan Kementerian Pertanian (2008) No. 38/Permentan/OT.140/8/2008 tentang Pedoman Pengolahan dan Pemasaran Bahan Olah Karet, dan peraturan Kementerian Perdagangan (2009) No . 5 3 /M- DAG/PER/10/2009 tentang Pengawasan Mutu Bahan Olah Komoditi Ekspor Standard Indonesian Rubber yang diperdagangkan yang berlandaskan SNI yang diterbitkan oleh Badan Standardisasi Nasional (2002) No. 06-2047- 2002 tetang bokar dan UU No.18 Tahun 2004 tentang Perkebunan. Berdasarkan peraturan tersebut UPPB memiliki peluang yang besar untuk meningkatkan kontribusi UPPB dalam menghasilkan bokar bersih. Salah satu visi misi yaitu menggerakkan bokar bersih. Salah satu bentuk usaha yang untuk menyelaraskan visi misi tersebut adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang berasal dari penilaian pengurus UPPB. Lemahnya kemampuan mutu SDM akan membawa implikasi pada kemampuan berprestasi, daya kreasi dan keberlangsungan suatu organisasi dalam menghadapi era kompetisi dan tantangan global. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pengurus UPPB perlu dilihat dari pengembangan pengurus UPPB agar mampu mempertahankan eksistensi dari UPPB tersebut, hal tersebut dilandaskan juga latarbelakang pengurus UPPB berasal dari kelompok tani terserbut, sehingga secara pengalaman berorganisasi maupun tujuan dari organisasi hanya sekedarnya saja. Dengan adanya pengembangan

sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan nilai tambah dan menangkap peluang pasar yang lebih luas lagi.

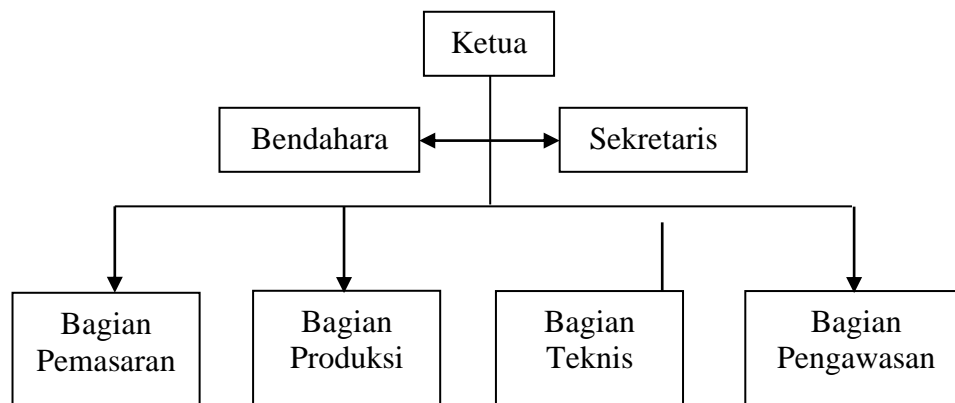
METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada bulan April 2022 yang dilakukan secara kualitatif yaitu menggunakan desk study. Data yang dikumpulkan adalah sekunder maupun berasal dari penelitian terdahulu untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia pengurus UPPB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Struktur Organisasi UPPB

Kegiatan pemasaran bokar secara kolektif ini dapat berjalan dengan baik karena didukung oleh sumberdaya manusia yang berkompeten. Secara umum struktur organisasi dalam kepengurusan UPPB dapat dilihat pada Gambar dibawah ini.



Gambar 1. Struktur organisasi pengurus UPPB

Pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa ketua UPPB dibantu oleh dua orang dan empat seksi dalam menjalankan kegiatan pemasaran bokar tersebut. Keempat bagian/seksi ini memiliki peran masing-masing yang saling menguatkan UPPB tersebut. sehingga kinerja dari masing-masing bagian diharapkan dapat terus berkembang sehingga mutu yang dihasilkan tetap terjaga, mendapat harga yang sesuai, serta jumlah peserta yang terus meningkat yang akan berdampak kepada peningkatan pendapatan petani karet. Berikut adalah beberapa kegiatan yang menjadi tugas para bagian tersebut :

- 1) Bendahara : membuat suatu anggaran kegiatan selama satu periode yang menjadi dasar kelompok untuk belanja serta mencatat seluruh pengeluaran maupun pemasukan yang diterima oleh kelompok
- 2) Sekretaris : membuat agenda serta menjadwalkan kegiatan yang akan dilakukan kelompok pada periode berjalan
- 3) Bagian pemasaran : mencari supplier sebanyak-banyaknya namun yang berkompeten sehingga harapannya dapat memberikan tawaran yang tinggi terhadap bokar yang akan dibeli supplier

- 4) Bagian produksi : mencari bahan baku bokar maupun menjemput bahan baku petani yang tersebar di beberapa titik dan dikumpulkan di suatu TPH (tempat pengumpulan hasil) agar lebih mudah dalam pengangkutan maupun pengawasan
- 5) Bagian teknis : bagian ini merupakan bagian teknis kegiatan seperti memikirkan bagaimana pengumpulan bokar lebih efektif, penimbangan dan lain sebagainya
- 6) Bagian pengawasan : bagian ini adalah bagian kontrol dari seluruh kegiatan agar bokar yang dihasilkan sesuai yang telah disepakati kelompok, bagi petani yang tidak mengikuti aturan maka perlu dievaluasi melalui bagian pengawasan

Prospek Pengembangan UPPB

Luasan perkebunan karet di Sumatera Selatan pada tahun 2021 sebesar 898,8 ribu ha dengan jumlah produksi 891,8 ribu kg karet kering (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2022). Sementara kontribusi UPPB dalam gerakan bokar bersih baru mencapai 10% dari total produksi karet Sumsel (Nugraha et al., 2019), data tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja UPPB masih dapat ditingkatkan kontribusinya dalam gerakan bokar bersih salah satunya melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia sehingga petani yang belum bergabung ke UPPB akan tertarik bergabung ke UPPB. UPPB merupakan salah satu lembaga near laba namun memiliki simpanan kas dari pemasukan potongan bokar yang bergabung ke dalam UPPB sebesar Rp50-100. Kondisi ini juga akan menjadi peluang bagi UPPB untuk membuka usaha baru selain pemasaran bokar menambah ke simpan pinjam jika volume bokar yang dijual semakin besar. Peluang ini juga perlu didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten untuk mengelolanya, jika sumber daya manusianya tidak berkompeten maka usaha tersebut tidak akan berkembang bahkan akan kalah bersaing dengan pedagang perantara yang lainnya. Disisi lain juga prospek UPPB yang biasanya menjual bokar dalam bentuk lembaran tebal bisa didiversifikasi menjadi produksi jadi seperti balon, karet gelang dan lainnya. Sampai pada saat ini provinsi Sumatera Selatan belum mampu secara konsisten untuk memenuhi permintaan karet gelang dan masih mengimpor dari pulau Jawa. Namun kegiatan diversifikasi ini sangat membutuhkan tambahan skill agar produk yang dihasilkan sesuai dengan permintaan pasar.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2010:5-8) sistem sumber daya manusia yang terintegrasi meliputi beberapa komponen:

- a) Staffing Proses untuk memastikan bahwa di dalam organisasi, jumlah karyawan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Pengembangan SDM Fungsi SDM tidak hanya sebatas pelatihan dan pengembangan, tetapi juga merencanakan karir dan aktivitas pengembangan, pengembangan organisasi, dan manajemen kinerja dan penilaian.
- c) Kompensasi Kompensasi diberikan sesuai dengan kontribusi pekerja terhadap tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa satu atau gabungan beberapa seperti:

meningkatkan gaji, komisi, bonus, pemberian cuti tambahan, liburan, asuransi kesehatan, atau memberikan lingkungan kerja yang baru.

- d) Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan yang bekerja di lingkungan yang aman dan menikmati kesehatan yang baik memungkinkan karyawan lebih produktif dan dapat menghasilkan manfaat jangka panjang bagi organisasi.
- e) Hubungan Industrial Hubungan antara perusahaan dengan karyawan suatu perusahaan yang gabung dalam serikat kerja

Eksistensi UPPB akan terus dapat terjaga ketika sumber daya manusianya juga terus melakukan pengembangan potensi diri. Hal tersebut dilakukan untuk kemampuan persaingan dengan pedangan perantara yang selalu ingin merusak sistem yang telah terbentuk di UPPB. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani beragam jenis tugas dan menerapkan kemampuan yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada. Menurut Simamora, (2001) terdapat beberapa tahapan pengembangan sumber daya manusia yaitu pertama mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, pada tahapan ini perlu menggali bagian apa yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada karyawan, misalnya untuk kegiatan pemasaran dibutuhkan bagaimana cara memberikan kepercayaan kepada supplier agar dapat memberikan harga yang terbaik pada saat UPPB melakukan tender, kemampuan ini membutuhkan pengetahuan analisa pasar maupun negosiasi awal agar supplier memberikan harga terbaiknya. Pada tahap kedua setelah melakukan perumusan pengembangan yang cocok untuk meningkatkan potensi karyawan tersebut dengan memperhatikan kekuatan yang ada pada karyawan tersebut. Setelah dilakukan pengembangan maka dilakukan pengawasan dan evaluasi dari hasil pengembangan potensi karyawan tersebut.

Untuk keperluan peningkatan kualitas, pada dasarnya dapat dilakukan melalui 3 jalur utama, yaitu jalur pendidikan formal, jalur latihan kerja dan jalur pengembangan/ pengalaman di tempat kerja. Jalur pendidikan formal. Terdiri dari pendidikan umum dan kejuruan mulai dari tingkat sekolah dasar, sekolah menengah tingkat pertama dan atas, dan perguruan tinggi. Jalur pendidikan formal ini bertujuan untuk membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori dan logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis, serta pengembangan watak dan kepribadian. Jalur latihan kerja. Jalur ini merupakan proses pengembangan keahlian dan ketrampilan kerja. Tujuan latihan kerja ini adalah meningkatkan kemampuan profesional dan mengutamakan praktek daripada teori. Sistem latihan kerja dapat dipandang sebagai suplemen atau kelengkapan sistem pendidikan formal. Pada dasarnya nilai pengembangan bakat, kreativitas, inovasi, ketrampilan dan motivasi kerja ditumbuhkan di lingkungan pendidikan formal dan dikembangkan dalam proses latihan kerja. Jalur pengalaman kerja, yaitu wahana di mana seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun ketrampilan kerjanya dengan mengamati orang lain, menirukan, dan melakukan sendiri tugastugas pekerjaan

yang ditekuninya. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, seseorang akan semakin mahir dalam melakukan pekerjaannya.

Selain pengembangan sumber daya manusia juga diperlukan gaya kepemimpinan yang dapat menggerakkan kelompok tani lebih dinamis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Oloan, (2021) bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika gaya kepemimpinan suatu kelompok dapat memberikan contoh yang baik serta tidak mementingkan keperluan pribadi, dengan perilaku tersebut karyawan yang lain menjadi semangat karena telah diberikan contoh dalam berorganisasi. Selain itu juga untuk penyemangat pada karyawan perlu dilakukan kompensasi, meskipun pada dasarnya kelompok ini adalah nearlaba para pegawainya perlu diberikan kompensasi baik itu berupa uang maupun bentuk lainnya. Berdasarkan penelitian Ardiansyah & Budiono, (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi kepada karyawan berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Oleh karena itu dengan pengembangan sdm dan kompensasi akan dapat mempengaruhi kinerja dan berdampak terhadap kemajuan kelompok.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Keberlanjutan

Berdasarkan pemaparan sebelumnya untuk meningkatkan nilai tambah dari suatu perusahaan atau kelompok tani maka ada beberapa sektor yang dilihat yaitu jika produk yang dijalankan memiliki prospek yang jelas maka untuk meraih peluang tersebut harus didukung salah satunya adalah sumber daya manusia yang mumpuni, kinerja sumber daya manusia diperlukan adaptasi dengan adanya perubahan pola organisasi yang baru, perubahan tersebut menuntut pengurus UPPB juga harus mampu beradaptasi. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia terdapat beberapa tahapan pengembangan seperti perlunya pendidikan formal dan informal, pelatihan maupun dalam bentuk lainnya. Dalam konteks ini, ada beberapa hal yang perlu dilakukan untuk meraih peluang tersebut yaitu Pelatihan seperti leadership, manajemen dan pemasaran, serta produk diversifikasi. Pelatihan pemasaran dianggap penting karena pengurus harus piawai dalam mencari supplier yang mampu memberikan harga tinggi maupun lebih cakup dalam menentukan pola pemasaran yang lebih efisien dalam memasarkan bokarnya. Pemasaran juga tidak terlepas dari sistem informasi dan teknologi yang mumpuni agar jaringan pengurus lebih luas. Untuk sektor teknis juga perlu dilakukan pelatihan agar seksi teknis lebih baik dalam menyajikan laporan, laporan tersebut sangat penting untuk melihat perkembangan suatu organisasi sehingga pengurus dapat mengambil keputusan yang tepat dalam pengembangan organisasinya. Pelatihan tersebut sesuai dengan tupoksi masing-masing, hal tersebut dilakukan agar mereka mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Pelatihan ini sangat dibutuhkan karena para pengurus UPPB pada umumnya bukan sudah disiapkan melainkan memiliki kemauan untuk berubah dan pengetahuan yang mereka dapat berasal dari pengalaman-pengalaman yang sudah terjadi.

SIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya juga akan meningkatkan pendapatan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan memberikan pelatihan baik itu kepemimpinan, pemasaran, pembuatan produk hilir serta administrasi. Dengan adanya peningkatan penilaian dari pengurus UPPB maka akan ada harapan untuk meningkatkan kontribusi UPPB terhadap bokar bersih lebih dari 10% dari total produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, A., Nugraha, I. S., Agustina, D. S., & Vachlepi, A. (2017). Tinjauan Penerapan Unit Pengolahan dan Pemasaran Bokar Untuk Mendukung Gerakan Nasional Bokar Bersih di Sumatera Selatan. *Warta Perkaratan*, 36(2), 159–172.
- Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap employee engagement dan dampaknya pada employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110–122.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2022). Statistik Indonesia. In D. D. Statistik (Ed.), *Statistik Indonesia 2022* (Vol. 1101001). Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/publication/2020/04/29/e9011b3155d45d70823c141f/statistik-indonesia-2020.html>
- Junaidi, D. (2018). *UPPB Berhasil Mengangkat Harga Karet Petani*. AgroFarm.
- Nugraha, I. S., Alamsyah, A., & Agustina, D. S. (2019). Peningkatan Bagian Harga Yang Diterima Petani Melalui Pemasaran Terorganisir. *Warta Perkaratan*, 1(1), 35–46. <https://doi.org/10.22302/ppk.wp.v1i1.617>
- Oloan, D. (2021). Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Intervensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(2013), 108–116.
- Simamora. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.