

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan identik dengan sebuah organisasi dan tentunya banyak unsur-unsur yang terlibat, satu dan lainnya saling terkait. Ada sumber daya manusia (pimpinan, staf, karyawan), mesin (sarana dan prasarana) dan modal. Unsur-unsur tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dan membentuk suatu sistem.

Di dalam gerak operasionalnya suatu perusahaan tentulah mengalami pasang surut perkembangan, ada yang berkembang dengan pesat, ada kondisi normal dan sebagainya. Kondisi demikian tentunya tidak terlepas dari manajemen dan kualitas sumber daya manusianya, baik pimpinan, staf maupun karyawan, termasuk buruh di dalamnya. Selanjutnya dari sekian banyak perusahaan yang berkembang dan jatuh bangun tentulah tidak terlepas dari berbagai konflik dan konflik tersebut selalu ada, baik datang dari internal maupun eksternal perusahaan.

Betapa banyaknya konflik yang terjadi khususnya antara perusahaan dengan para pekerja sehingga sering menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan, demikian pula konflik yang terjadi antara perusahaan dengan masyarakat setempat yang menimbulkan pemblokiran terhadap perusahaan sehingga mengganggu jalannya operasional perusahaan, dan lain sebagainya.

PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo merupakan perusahaan besar milik negara yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini banyak mengelola sumber daya manusia guna mendukung aktivitas perusahaannya. Konflik dalam perusahaan sering terjadi, misalnya konflik internal perusahaan yaitu konflik antara perusahaan dan pekerja seperti terjadinya kasus pemukulan yang dilakukan oleh bawahan kepada pimpinan. Hal ini bisa terjadi karena adanya perbedaan sikap, nilai dan persepsi dari bawahan yang tidak sejalan dengan pimpinan, dimana bawahan menganggap pimpinan terlalu arogan atau otoriter dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pimpinan sementara pihak pimpinan ingin menegakkan disiplin dalam bekerja dan bersikap tegas sehingga hasil produksi ataupun target produksi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan serta menjaga wibawa sebagai pemimpin.

Hal-hal seperti ini dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan sehingga peranan humas dianggap sangat penting dalam penyelesaian konflik di perusahaan.

Fenomena tersebut sebenarnya bukan merupakan masalah baru dan ini bisa saja terjadi pada semua perusahaan yang ada baik dalam perusahaan kecil ataupun dalam perusahaan besar seperti PT. Perkebunan Nusantara V.

Permasalahan seperti ini adalah merupakan tantangan bagi humas yang membidangi informasi dan komunikasi di perusahaan-perusahaan, di satu pihak untuk