

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Sejarah Berdirinya Perkebunan Jamus

Perkebunan Teh Jamus dahulu dari tanah Negara ex hak Erfpacht Verponding Nomor 722, 723, 787 dan 2555 seluas 478,20 Ha, yang menurut Surat Keterangan Pendaftaran Tanah tanggal 30 Juni 1973 tercatat atas nama NV. Cultuur My Jamus to Batavia dan hak Erfpacht Verponding tersebut telah berakhir masa berlakunya sejak tanggal 7 Pebruari 1950 sehingga sejak saat itu tanah perkebunan teh Jamus kembali menjadi tanah yang dikuasai langsung oleh Negara.

Perkebunan Teh Jamus terletak di lereng sebelah utara gunung Lawu, semula dirintis oleh seorang pengusaha dari Belanda bernama Van Rappard yang lahir pada tahun 1826. Pada tahun 1866, perkebunan teh Jamus oleh Van Rappard mulai ditanami tanaman teh hingga Van Rappard meninggal dunia pada tahun 1910. Setelah Van Rappard meninggal, pengelolaan perkebunan teh Jamus akhirnya diteruskan oleh anaknya yang bernama H. M. Ridder Van Rappard. Pada tahun 1929, perkebunan teh Jamus dijual kepada NV. Geowehrij dan satu tahun kemudian pada tahun 1930 NV. Geowehrij membangun pabrik pengolahan teh. Perkebunan ini bertahan sampai meletusnya perang dunia ke II.

Dalam perang dunia ke II, pemerintah Jepang mengambil alih perkebunan teh Jamus dan seluruh tanaman teh dibakar dan diganti dengan tanaman tales untuk memenuhi kebutuhan Jepang. Setelah ditinggal Jepang pada tahun 1945, kebun ini tidak ada yang mengelola sehingga tanaman teh tumbuh kembali dan hasilnya diambil oleh rakyat sampai akhirnya pada tahun 1948 saat peristiwa Madiun, orang-orang PKI datang dan bertempat tinggal di kebun teh Jamus.

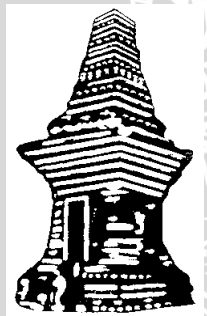
Tahun 1952, kebun Jamus dikelola oleh NV. Tani dan masa pengelolaannya hanya bertahan satu tahun karena pada tahun 1953 pengelolaan diganti oleh NV. Panca Arga hingga mengalami kebangkrutan. Setelah NV. Panca Arga mengalami kebangkrutan, pengelolaan kebun diambil alih oleh Serikat Buruh Perkebunan Republik Indonesia (SARBUPRI) dan perkebunan diberi nama Jamus Baru. Saat dikelola oleh SARBUPRI kondisi perkebunan teh Jamus menurun sampai meletusnya G 30 S PKI pada tahun 1965. Satu tahun kemudian pada tahun 1966, perkebunan teh Jamus diambil alih dan dikuasai oleh KODAM

VIII Brawijaya yang pengelolaannya diserahkan kepada KOREM-081 Madiun sampai pada tanggal 1 April 1973 perkebunan teh Jamus pengelolaannya diserahkan kepada PT. Candi Loka hingga sekarang.

Tahun 1976, PT. Candi Loka memperoleh Hak Guna Usaha (HGU) atas tanah perkebunan teh Jamus seluas 478,20 Ha dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor : SK-66/HGU/DA/76 tanggal 8 Nopember 1976 dan ekspirasi sampai dengan tanggal 31 Desember 2001. Pada tahun 2001, PT. Candi Loka memperoleh perpanjangan Hak Guna Usaha (HGU) atas pengelolaan tanah perkebunan teh Jamus dengan Keputusan Kepala Badan Pertanahan Nasional RI nomor 12/HGU/BPN/2001 tanggal 26 Juli 2001 dan ekspirasi sampai dengan tanggal 31 Desember 2026 (PT. Candi Loka, 2011).

5.2 Profil Umum Perusahaan dan Kebun

5.2.1 Identitas Perusahaan



PT. CANDI LOKA KEBUN TEH JAMUS

Gambar 2. Logo PT. Candi Loka

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Nama Perusahaan | : PT. Candi Loka |
| 2. Tanggal Pendirian | : 22 Maret 1973 |
| 3. NPWP | : 1.109.604.1-622 |
| 4. Bentuk Badan Hukum | : Perseroan Terbatas |
| 5. Status Perusahaan | : Swasta Nasional |
| 6. Alamat | : Dusun Jamus Desa Girikerto Kec. Sine Kab. Ngawi Propinsi Jawa Timur. Telp. 0351-7742310 |

7. Akta Pendirian/Perubahan dan Pengesahan :
 - a. Akta Notaris Suroso, SH
Tanggal 22 Maret 1973 Nomor 21
SK Menteri Kehakiman RI
Nomor : Y.A.5/406/8,-
Tanggal : 22 Nopember 1973
 - b. Akta Notaris Warsiki P, SH
Tanggal 6 Juni 2005 Nomor 39
SK Menteri hukum dan HAM RI
Nomor : C-32307HT.01.04.TH.2005
Tanggal : 6 Desember 2005
8. Izin Tetap Usaha Budidaya Perkebunan (ITUBP) :
SK Direktur Jenderal Perkebunan
Nomor : 56/KB.120/SK/Dj Bun/03.98
Tanggal : 11 Maret 1998
9. Izin Usaha Perkebunan (IUP) :
SK Menteri Kehutanan dan Perkebunan
Nomor : 367/Menhutbun-VII/2000
Tanggal : 5 April 2000
10. Hak Guna Usaha (HGU) :
SK Kepala Badan Pertanahan Nasional RI
Nomor : 12/HGU/BPN/2001
Tanggal : 26 Juli 2001
Sertifikat HGU No. 22/Girikerto

5.2.1.1 Visi

Mendukung kebijaksanaan pemerintah dalam hal pemerataan hasil pembangunan, meningkatkan pertumbuhan ekonomi, memberikan lapangan kerja, penghasil produk ekspor, serta pemeliharaan sumber daya alam dan lingkungan hidup serta mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja.

5.2.1.2 Misi

Meningkatkan produksi dari tahun ke tahun dengan jalan :

1. Budidaya tanaman teh dengan teknologi unggul.
2. Peningkatan mutu hasil olahan teh hijau.
3. Upaya pemasaran secara ekspor.
4. Peningkatan sumber daya manusia.
5. Peningkatan kesejahteraan karyawan/masyarakat.
6. Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja melalui Sistem Manajemen K3
(PT. Candi Loka, 2011).

5.2.2 Identitas Kebun

1. Nama Kebun : Jamus
2. Luas Areal Kebun : 478, 20 Hektar
3. Letak / Lokasi Kebun :
 - a. Desa : Girikerto
 - b. Kecamatan : Sine
 - c. Kabupaten : Ngawi
 - d. Propinsi : Jawa Timur
4. Batas-batas Kebun :
 - a. Sebelah Utara : Desa Girikerto
 - b. Sebelah Selatan : Hutan Perhutani
 - c. Sebelah Barat : Desa Wonosari dan Desa Pandansari
 - d. Sebelah Timur : Desa Hargomulyo dan Hutan Perhutani
5. Jarak Kebun Ke Ibu Kota :
 - a. Kebun ke Kecamatan Sine : 12 Km
 - b. Kebun ke Kabupaten Ngawi : 51 Km
 - c. Kebun ke Propinsi / Surabaya: 243 Km
6. Keadaan Tanah :
 - a. Jenis Tanah : Andosol dan Regosol
 - b. Ketinggian / Elevasi: 800 s/d 1.200 mdpl

- c. Topografi / Kemiringan 0 s/d 8 % : 73,29 Ha
 8 s/d 15 % : 62,90 Ha
 15 s/d 40 % : 317,58 Ha
 Di Atas 40 % : 24,43 Ha

7. Keadaan Iklim :

- a. Tipe Iklim : B (*Schemidth dan Ferguson*),
 Suhu 17° C-25° C

- b. Curah Hujan Tahun 2011 :

Tabel 3. Curah Hujan Tahun 2011

| No | Bulan | Curah Hujan (mm) | Hari Hujan (HH) |
|---------------|-----------|------------------|-----------------|
| 1 | Januari | 783 | 24 |
| 2 | Februari | 420 | 19 |
| 3 | Maret | 928 | 26 |
| 4 | April | 858 | 25 |
| 5 | Mei | 948 | 26 |
| 6 | Juni | 630 | 11 |
| 7 | Juli | 145 | 6 |
| 8 | Agustus | □ | □ |
| 9 | September | 399 | 16 |
| 10 | Oktober | 173 | 11 |
| 11 | Nopember | 162 | 12 |
| 12 | Desember | 75 | 9 |
| Jumlah | | 5.237 | 181 |

Sumber : Klasifikasi Perkebunan Besar PT. Candi Loka, 2011

8. Status Tanah Kebun :

- a. Status Tanah : Hak Guna Usaha (HGU)
 Luas 478,20 Ha
- b. SK HGU : Nomor 12/HGU/BPN/2001
 Tanggal 26 Juli 2001
 Masa berlaku sampai 31 Desember 2026

5.3 Keadaan Fisik Dan Wilayah Kerja Kebun Perusahaan

5.3.1 Pemanfaatan Areal / Lahan

Dengan memiliki luas areal sebesar 478,20 Ha, perkebunan Jamus tidak hanya berupa perkebunan teh, melainkan di dalam areal tersebut juga terdapat beberapa areal yang digunakan sebagai tanah bangunan dan juga sebagai jalan

atau pun hutan lindung. Berikut disajikan data tentang pemanfaatan luas areal perkebunan Jamus.

1. Areal Ditanami
 - a. Areal tanaman : 404,33 ha
 - b. Areal Pembibitan : 2,00 ha
2. Luas Tanah Emplasemen/Bangunan
 - a. Pabrik, Kantor, Gudang, Aula, Mess : 1,98 ha
 - b. Masjid, Gereja : 0,19 ha
 - c. Perumahan karyawan dan Pekarangan : 7,86 ha
 - d. Lap. Olahraga/Kolam/Penampung Air : 4,11 ha
 - e. Jalan : 0,67 ha
3. Luas Tanah Yang Tidak Ditanami
 - a. Hutan lindung : 25,19 ha
 - b. Jalan kebun : 15,77 ha
 - c. Tanah berbatu : 5,74 ha
 - d. Jurang / Sungai : 9,36 ha
 - e. Makam : 1,00 ha

5.3.2 Pembagian Wilayah Kerja

Perkebunan Jamus merupakan kebun milik PT. Candi Loka yang terletak di Kecamatan Sine, Kabupaten Ngawi Provinsi Jawa Timur. Perkebunan ini bergerak dalam usaha pengelolaan teh. Dengan menempati luas lahan sebesar 478,20 Ha, perkebunan Jamus terbagi menjadi dua afdeling (wilayah kerja), yakni afdeling A dan afdeling B serta dibagi menjadi beberapa blok untuk mempermudah dalam pengelolaannya. Pembagian luas areal masing-masing afdeling dan nama-nama blok kebun dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 . Nama Blok Kebun Di Afdeling A dan B

| No | Nama Blok Kebun Afdeling A | No | Nama Blok Kebun Afdeling B |
|------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| 1 | SB : Selempar Baru | 1 | MT : Metes |
| 2 | SL : Selempar | 2 | CP : Cumplung |
| 3 | SW : Suwono | 3 | SG : Sawahan Glagah |
| 4 | GC : Gunung Cilik | 4 | KG : Kebun Glagah |
| 5 | GB : Glagah Bunder | 5 | AM : Ampik |
| 6 | ST : Selo Tawing | 6 | GG : Guo-Guo |
| 7 | KP : Kupang | 7 | SWH : Sawahan |
| 8 | KD : Kadipiro | 8 | MG : Menges |
| 9 | TP : Tuk Pakel | 9 | PP : Pasir Panjang |
| 10 | SGDK : Segodek | 10 | GR : Guwo Gogor |
| 11 | RP : Ringin Putih | 11 | GD : Gunung Gede |
| 12 | SR : Suruhan | 12 | KI : Kebo Ijo |
| Jumlah Luas Areal 169,11 Ha | | Jumlah Luas Areal 235,22 Ha | |

Sumber : Klasifikasi Perkebunan Besar PT. Candi Loka, 2011

5.3.3 Data Tanaman Teh

Jenis / klon tanaman teh yang ada di Perkebunan Jamus telah dibudidayakan sejak dimulainya penanaman teh di perkebunan ini, yaitu sejak tahun 1866 hingga sekarang. Jenis / klon yang ada di perkebunan Jamus dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Jenis / Klon Teh Di PT. Candi Loka

| No | Jenis Teh | Asal Daerah | Tahun Dibudidayakan dan Ditanam |
|----|-------------------------------|-------------|---------------------------------|
| 1 | Chin | China | 1886 |
| 2 | Asamica | India | 1886 |
| 3 | Kiara 8, KP 4. PS 1 dan Cin | Indonesia | 1971 |
| 4 | Yobokita | Jepang | 1886 |
| 5 | TRI 2024 dan TRI 2025 | Indonesia | 1978 |
| 6 | GMB 4, GMB 5, GMB 7 dan GMB 9 | Indonesia | 1978 |

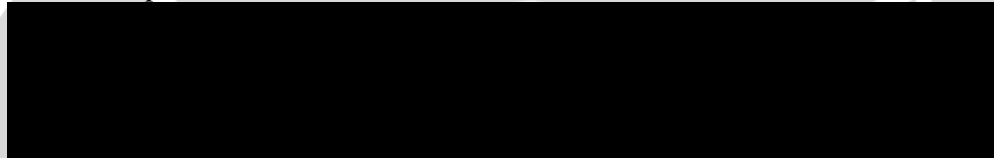
Sumber : Klasifikasi Perkebunan Besar PT. Candi Loka, 2011

Di dalam budidaya tanaman teh di perkebunan besar, tentunya tanaman teh membutuhkan tanaman pelindung yang bermanfaat untuk mendukung proses pertumbuhan dan perkembangbiakan tanaman teh selain sebagai tanaman peneduh atau pelindung. Di perkebunan Jamus ini, terdapat tanaman atau pohon pelindung yang sengaja dibudidayakan, dan nantinya akan dipergunakan sebagai tanaman

pelindung tanaman teh dan dapat ditanam sendiri. Tanaman pelindung yang ada di perkebunan Jamus antara lain, Saman, Suriyan, Euchaleptus, Akasia, Sengon, Mahoni, Kanthil, Orok-orok, dan Jabon.

Untuk komposisi tanaman teh yang ada di perkebunan Jamus, terdapat tanaman teh belum menghasilkan serta tanaman teh menghasilkan. Dari data terakhir pada tahun 2011, terdapat 129.647 pohon yang telah ditanam sebagai tanaman teh baru di kebun. Jumlah tanaman teh belum menghasilkan (TBM) sebanyak 214.894 pohon, sedangkan tanaman teh yang menghasilkan (TM) sebanyak 1.857.661 pohon. Data populasi tanaman teh PT. Candi Loka dapat dilihat di Tabel 6.

Tabel 6. Populasi Tanaman Teh PT. Candi Loka



Sumber : Klasifikasi Perkebunan Besar PT. Candi Loka, 2011

5.4 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Candi Loka

Keberhasilan suatu organisasi diperlukan adanya kemauan dan kerja keras serta didukung oleh suatu kejasama yang baik dalam menangani program yang sesuai dengan tujuan yang telah dibuat oleh organisasi. Seperti halnya di PT. Candi Loka yang memiliki struktur organisasi perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah dalam membagi dan menjalankan segala program guna mencapai tujuan perusahaan, struktur organisasi dapat dilihat pada Lampiran 1. PT. Candi Loka dalam operasionalnya dipimpin oleh seorang Komisaris Utama yang bertanggungjawab atas segala kegiatan yang ada di PT. Candi Loka. Komisaris Utama dibantu oleh beberapa karyawan operasionalnya yang bertempat di kantor pusat yang terletak di Jakarta. Beberapa karyawan operasionalnya terdiri dari Direktur Utama, Direktur Pemasaran, Direktur Produksi, dan Direktur Keuangan. Sedangkan di Perkebunan Jamus PT. Candi Loka dipimpin oleh seorang Pimpinan Kebun yang bertanggung jawab memimpin dan mengawasi dalam pengelolaan kebun secara menyeluruh. Pimpinan Kebun juga dibantu oleh beberapa karyawan operasional yang terdiri dari, Sinder Kepala, Sinder Kebun, Kepala Bagian Tata Usaha, Kepala Bagian Keuangan, Kepala Bagian Umum, dan Kepala Bagian

Pabrik, serta dibantu juga oleh beberapa orang mandor yang bertugas mengawasi kerja para buruh kebun dan pabrik. Adapun tugas dan tanggung jawab serta wewenang dari masing-masing jabatan dalam sebagai berikut.

1. Direktur Utama

Adapun tugas dan wewenang Direktur Utama adalah sebagai berikut.

- a. Menjalankan kebijaksanaan umum yang digariskan oleh Dewan Komisaris
- b. Bertanggung jawab terhadap peningkatan dan pengembangan perusahaan terhadap Dewan Komisaris
- c. Memimpin perusahaan dan memberikan kebijaksanaan pimpinan dalam bentuk manajemen, administrasi, dan teknis sampai kepada level terbawah untuk mencapai tugas pokok
- d. Menyusun anggaran pendapatan dan belanja perusahaan yang mendapatkan keuntungan dan meningkatkan perusahaan berikut perhitungannya pada setiap tahun untuk mendapatkan pengesahan dari Dewan Komisaris
- e. Dalam menjalankan kebijaksanaan pimpinan perusahaan yang menyangkut pinjaman uang baik untuk perkembangan permodalan perusahaan maupun untuk kepentingan lain harus mendapatkan persetujuan dari Dewan Komisaris
- f. Menjalankan pengawasan staf sampai kepada level terbawah
- g. Menyusun laporan mengenai segala kegiatan perusahaan pada waktu yang telah ditetapkan.

2. Direktur Produksi

Adapun tugas dan wewenang Direktur Produksi adalah sebagai berikut.

- a. Mengadakan penelitian potensi produksi yang sesungguhnya pada suatu waktu
- b. Mengadakan penelitian guna mengendalikan peremajaan dalam usaha menjaga kestabilan produksi
- c. Mengolah dan mengajukan rencana pembiayaan pemeliharaan untuk menjaga kestabilan/kenaikan produksi atas dasar pengajuan dari unit kebun.
- d. Memberikan pola perencanaan kultur teknis baik untuk pemeliharaan dan peremajaan kebun
- e. Memberikan laporan pertanggungjawaban mengenai naik turunnya produksi
- f. Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

3. Direktur Keuangan

Adapun tugas dan wewenang Direktur Keuangan adalah sebagai berikut.

- a. Menyelenggarakan dan melakukan pengelolaan keuangan perusahaan dengan tertib dan teratur serta memberikan data-data keuangan secara tepat yang diperlukan oleh perusahaan
- b. Menjalankan kebijaksanaan pengelolaan keuangan sesuai dengan anggaran yang ditetapkan sesuai dengan program kerja
- c. Mengendalikan perimbangan keuangan antara hasil produksi dengan semua jenis pengeluaran sehingga tidak menimbulkan defisit bagi perusahaan
- d. Memberikan pertimbangan kepada pimpinan perusahaan di dalam hal perkiraan keuangan untuk kegiatan perusahaan
- e. Menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan perusahaan pada tiap akhir tahun anggaran dan menyusun rencana anggaran dan belanja perusahaan untuk tahun anggaran berikutnya
- f. Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

4. Direktur Pemasaran

Adapun tugas dan wewenang Direktur Pemasaran adalah sebagai berikut.

- a. Melaksanakan kebijaksanaan pemasaran hasil produksi perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal
- b. Menjaga mutu dan mengadakan spesifikasi terhadap mutu hasil produksi sebelum dipasarkan
- c. Melaksanakan usaha-usaha untuk mempublikasikan hasil produksi perusahaan kepada masyarakat
- d. Memberikan pertimbangan untuk menentukan jenis-jenis produksi perusahaan sesuai dengan jenis-jenis hasil produksi yang laku di pasaran
- e. Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

5. Pimpinan Kebun

Adapun tugas dan wewenang Pimpinan Kebun adalah sebagai berikut.

- a. Sebagai unsur pelaksana dari Direksi yang bertugas melaksanakan keuntungan/kebijaksanaan Direksi
- b. Memimpin dan bertanggung jawab dalam pengelolaan kebun secara menyeluruh

- c. Menentukan ketentuan teknis pelaksanaan pengelolaan kebun yang akan dilaksanakan oleh bagian-bagian yang berada di bawah kewenangannya
- d. Memberikan pengarahan, bimbingan teknis pelaksanaan dan pengawasan kegiatan/operasional terhadap bagian-bagian di bawah kewenangannya
- e. Bertanggung jawab dalam pengelolaan kebun secara efektif dan efisien menuju peningkatan, perkembangan dan kemajuan kebun
- f. Bertanggung jawab pada terlaksananya semua ketentuan/kebijaksanaan Direksi.

6. Koordinator Kebun (Sinder Kepala)

Adapun tugas dan wewenang Koordinator Kebun (Sinder Kepala) adalah sebagai berikut.

- a. Melaksanakan ketentuan/tugas yang telah ditetapkan Pimpinan pada bagian kebun
- b. Memberikan pengarahan, bimbingan teknis dan pengawasan kepada bawahannya dalam kegiatan pembibitan tanaman, peremajaan tanaman, pemeliharaan tanaman, pemanenan dan tugas kebun lainnya
- c. Mengkoordinir seluruh kepala afdeling dalam melaksanakan tugasnya
- d. Bertanggung jawab terhadap keberhasilan tugas bidang tanaman dan tugas kebun lainnya
- e. Mempertanggungjawabkan tugasnya kepada Pimpinan Kebun.

7. Kepala Afdeling (Sinder Afdeling)

Adapun tugas dan wewenang Kepala Afdeling (Sinder Afdeling) adalah sebagai berikut.

- a. Melaksanakan ketentuan/tugas yang telah ditetapkan Pimpinan pada bagian tanaman
- b. Memberikan pengarahan, bimbingan teknis dan pengawasan kepada bawahannya dalam pelaksanaan kegiatan pemanenan/pemetikan/produksi basah, pemeliharaan tanaman dan upaya peningkatan hasil/kualitas produksi basah, bidang kendaraan dan keamanan kebun
- c. Melakukan koordinasi dengan Kepala Bagian/Sinder lain dalam melaksanakan tugasnya
- d. Bertanggung jawab terhadap peningkatan hasil dan kualitas produksi basah

e. Mempertanggungjawabkan tugasnya kepada Koordinator Kebun.

8. Kepala Bagian Pabrik

Adapun tugas dan wewenang Kepala Bagian Pabrik adalah sebagai berikut.

- a. Melaksanakan ketentuan/tugas yang telah ditetapkan Pimpinan pada bagian pabrik (proses produksi)
- b. Memberikan pengarahan, bimbingan teknis dan pengawasan kepada bawahannya dalam kegiatan operasional produksi dan kualitas hasil produksi
- c. Melakukan koordinasi dengan Kepala Bagian/Sinder lain dalam melaksanakan tugasnya
- d. Bertanggung jawab terhadap keberhasilan pelaksanaan proses produksi dan kualitas hasil produksi
- e. Mempertanggungjawabkan tuganya kepada Pimpinan Kebun.

9. Kepala Bagian Tata Usaha

Adapun tugas dan wewenang Kepala Bagian Tata Usaha adalah sebagai berikut.

- a. Melaksanakan ketentuan/tugas yang telah ditetapkan Pimpinan pada bagian tata usaha (penyelenggaraan ketatausahaan/administrasi perusahaan/kebun)
- b. Memberikan pengarahan, bimbingan teknis pelaksanaan dan pengawasan kepada bawahan dalam kegiatan administrasi personalia, administrasi kebun, administrasi pabrik/produksi, administrasi logistik/gudang dan administrasi umum
- c. Menyusun dan membuat laporan-laporan perusahaan
- d. Melakukan koordinasi dengan Kepala Bagian/Sinder lain dalam melaksanakan tugasnya
- e. Bertanggung jawab terhadap keberhasilan kegiatan ketatausahaan/administrasi perusahaan/kebun yang menunjang proses pengambilan keputusan oleh Pimpinan menuju efisiensi dan efektifitas perusahaan
- f. Mempertanggungjawabkan tugasnya kepada Pimpinan Kebun.

10. Kepala Bagian Keuangan

Adapun tugas dan wewenang Kepala Bagian Keuangan adalah sebagai berikut.

- a. Melaksanakan ketentuan/tugas yang telah ditetapkan oleh Pimpinan mengenai pengelolaan keuangan untuk pembiayaan operasional perusahaan/kebun
- b. Memberikan pengarahan, bimbingan teknis dan pengawasan kepada bawahannya dalam kegiatan administrasi keuangan
- c. Membuat pengajuan anggaran dan belanja serta pembuatan/penyusunan laporan keuangan
- d. Melakukan koordinasi dengan Kepala Bagian/Sinder lain dalam melaksanakan tugasnya
- e. Bertanggung jawab terhadap pengelolaan keuangan dengan efisien dan efektif
- f. Mempertanggungjawabkan tugasnya kepada Pimpinan Kebun.

11. Kepala Bagian Umum

Adapun tugas dan wewenang Kepala Bagian Umum adalah sebagai berikut.

- a. Melaksanakan ketentuan/tugas yang telah ditetapkan oleh Pimpinan mengenai tugas bagian umum
- b. Memberikan pengarahan, bimbingan teknis dan pengawasan kepada bawahannya dalam kegiatan pelaksanaan tugas-tugas umum di perusahaan
- c. Melakukan koordinasi dengan Kepala Bagian/Sinder lain dalam melaksanakan tugasnya
- d. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas umum
- e. Mempertanggungjawabkan tugasnya kepada Pimpinan Kebun.

5.5 Tenaga Kerja Di Perusahaan PT. Candi Loka

Penyerapan tenaga kerja PT. Candi Loka tercermin dari jumlah tenaga kerja yang diterima di perusahaan. Penerimaan tenaga kerja dilakukan untuk dapat membantu proses operasional perusahaan. Tenaga kerja yang diterima merupakan tenaga kerja yang juga merupakan masyarakat sekitar lingkungan kebun dan perusahaan. Perusahaan memanfaatkan masyarakat sekitar lingkungan perusahaan bertujuan untuk ikut membantu menyejahterakan masyarakat, dan juga merupakan

salah satu dari misi perusahaan PT. Candi Loka Kebun Teh Jamus. Di samping itu, masyarakat yang diterima sebagai tenaga kerja atau karyawan perusahaan PT. Candi Loka tidak hanya berasal dari masyarakat asli Jamus, melainkan juga ada yang berasal dari luar daerah yang sengaja ingin bekerja di perusahaan PT. Candi Loka Kebun Teh Jamus. Selain itu juga ada masyarakat yang berasal dari luar daerah kemudian menetap di Jamus.

Pada tahun 2011, penyerapan tenaga kerja di PT. Candi Loka mencapai 585 orang yang langsung didistribusikan sesuai dengan bidang kerja yang dibutuhkan perusahaan, serta sesuai dengan kemampuan tenaga kerja. Dapat dilihat dari Tabel 7, penyerapan dan distribusi tenaga kerja paling banyak sebagai tenaga kerja borongan yang langsung berhubungan dengan areal kebun teh. Untuk jenis pekerjaan lain-lain yang dimaksud di sini seperti petugas keamanan pabrik dan kebun, serta petugas kebersihan kantor.

Tabel 7. Penyerapan dan Distribusi Penggunaan Tenaga Kerja Tahun 2011

| No | Jenis Pekerjaan | Jumlah Tenaga Kerja (Orang) | | | |
|---------------|----------------------|-----------------------------|-----------|------------|------------|
| | | Bulanan | Harian | Borongan | Jumlah |
| 1 | Pimpinan | 1 | - | - | 1 |
| 2 | Administrasi Kantor | 4 | 1 | - | 5 |
| 3 | Pemeliharaan Tanaman | 11 | 5 | 140 | 156 |
| 4 | Panen / Petikan | 3 | 8 | 335 | 346 |
| 5 | Pengolahan Hasil | 5 | 60 | - | 65 |
| 6 | Teknik | 1 | 2 | - | 3 |
| 7 | Lain-lain | 9 | - | - | 9 |
| Jumlah | | 34 | 76 | 475 | 585 |

Sumber : Bagian Administrasi PT. Candi Loka 2011

5.6 Kegiatan Budidaya Tanaman Teh

Pada pokoknya kegiatan budidaya tanaman teh terdiri dari kegiatan pembibitan, penanaman, pemeliharaan dan pemanenan/ pemetikan.

1. Pembibitan dan Penanaman

Proses pembibitan teh dimulai dari pembuatan sungkup. Sungkup dibuat dari bambu dengan panjang ideal 11 meter, lebar dan tinggi 1 meter. Proses selanjutnya adalah penyediaan dan pembuatan media tanam bibit dengan menggunakan tanah dan *polybag* berwarna putih bening dengan tujuan agar mudah dalam pengamatan pertumbuhan akar teh. Tanah diambil dari lahan sekitar

pembibitan yang tidak terpakai. Tanah yang dipakai adalah tanah top soil dan sub soil. Media tanam yang telah siap dimasukkan ke dalam sungkup dan ditata rapi. Pembiakan teh yang dengan cara generatif, bibit tanaman teh diambil dari pohon induk yang telah berumur 2 tahun dengan cara stek. Perawatan di pembibitan meliputi penyiraman, pembersihan lahan, pemberian pupuk, dan penyemprotan pestisida. Bibit teh yang terdapat di pembibitan teh Jamus ini adalah varietas baru yang dikembangkan di Indonesia, terutama di daerah Bandung, Wonosobo dan Jamus sendiri. Beberapa varietas teh yang dikembangkan di pembibitan kebun teh Jamus dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Varietas Teh yang Dikembangkan di Pembibitan Kebun Teh Jamus (Tahun 2011)

| No | Varietas Teh | Jumlah |
|---------------------|--------------------------|----------------|
| 1 | TRI 2025 (dalam sungkup) | 172.500 |
| 2 | GMB 7 Bandung | 25.300 |
| 3 | GMB 7 Wonosobo | 18.400 |
| 4 | GMB 7 Jamus | 13.800 |
| Jumlah Total | | 230.000 |

Sumber : Bagian Pembibitan PT. Candi Loka, 2011

Dalam 1 Ha lahan perkebunan teh, idealnya terdapat minimal 10.000 pohon. Di lahan pembibitan teh Jamus seluas 2 Ha, terdapat bibit teh jenis GMB 7 dan TRI 2025. Di antara dua varietas teh tersebut, GMB 7 mempunyai produktivitas yang cukup besar dibandingkan dengan varietas TRI 2025, yaitu dengan produktivitas per 1 Ha 6000 – 7000 ton/tahun kering. Sedangkan untuk teh jenis TRI 2025 dapat menghasilkan produktivitas sebesar per 1 Ha 3000 – 3500 ton/tahun kering. Dari pihak perusahaan, mempunyai target dapat menghasilkan produktivitas sebesar 200.000 bibit setiap tahun. Harapan atau target ini mempunyai tujuan untuk pepadatan populasi teh yang sekarang dirasa kurang.

Varietas GMB 7 mempunyai 3 jenis varietas yang bibitnya dibudidayakan, yaitu GMB 7 Bandung, GMB 7 Wonosobo dan GMB 7 Jamus. Pada awal pembibitan, varietas GMB 7 Bandung didatangkan langsung dari Bandung. Sedangkan untuk varietas GMB 7 Wonosobo didatangkan dari Wonosobo dalam bentuk pohon induk yang berumur kurang dari 1 tahun yang telah siap untuk di

stek. Untuk varietas GMB 7 Jamus, perusahaan telah mampu menghasilkan 400 pohon induk yang telah siap tanam dan dapat untuk di stek.

Penanaman teh biasanya dilakukan pada musim hujan. Penanaman dilakukan dengan memperhatikan kemiringan tanah guna menentukan jarak tanam. Jarak tanam antar barisan minimal 120 cm dan jarak tanam dalam barisan antara 60 - 90 cm. Setelah penanaman dilakukan penyiangan secara manual, dimana tanaman yang mati segera diganti. Kemudian setelah tanaman teh tumbuh dilakukan pemangkasan dengan tujuan untuk membentuk bidang pemetikan dan membentuk percabangan yang baik.

2. Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan meliputi penyiangan, pemupukan serta pemberantasan hama penyakit. Penyiangan ini dilakukan pada kebun yang telah dibersihkan cabang pangkasnya pada akhir tahun dan cara penyiangannya tergantung dari keadaan gulma. Penyiangan manual dilakukan minimal 1,5 - 2 bulan sekali. Dalam usaha mempertahankan kesuburan tanah dan meningkatkan produksi tanaman teh, maka dilakukan pemupukan. Pemupukan di perkebunan Jamus dilakukan dengan menggunakan dua metode yaitu, pemupukan ditanam di tanah / di letakkan samping tanaman, dan kedua dengan cara disemprotkan. Untuk pemupukan bibit tanaman teh mengandalkan pupuk organik yaitu pupuk kompos yang berasal dari kotoran sapi. Sedangkan untuk pemupukan awal yaitu saat tanaman teh baru dipindah dari tempat pembibitan ke lahan perkebunan teh, tujuannya agar pertumbuhan batang dan akar kuat serta membantu kesuburan tanah. Untuk pupuk yang digunakan antara lain Za, KCl, TSP. Perkebunan Jamus juga mengadopsi cara pemupukan baru yaitu dengan pengecoran. Pengecoran merupakan penyemprotan pupuk dengan *handsprayer*. Fungsi dari pengecoran ini adalah agar pupuk bisa mematikan gulma dan agar pupuk bisa menyuburkan tanah.

Kegiatan pemeliharaan lainnya adalah pengendalian hama dan penyakit. Pengendalian hama dan penyakit dilakukan dengan cara penyemprotan. Penyemprotan dilakukan dengan mencampur insektisida, GA teh, dan PCM (Pupuk Cair Mandiri) yang terbuat dari campuran urea dengan air kencing sapi. Penyemprotan ini biasa dilakukan 3 hari sekali pada tempat yang sama.

3. Pemetikan

Pemetikan merupakan usaha terakhir dalam kegiatan budidaya tanaman teh, yang bertujuan untuk memanen pucuk dengan cara yang tepat agar mendapatkan hasil petikan pucuk yang jumlahnya banyak dengan mutu baik. Terdapat tiga jenis cara pemetikan daun teh yang dilakukan di kebun Jamus PT. Candi Loka, di antaranya sebagai berikut.

- a. Pemetikan halus adalah pemetikan yang diambil dari pucuk tanaman teh atau pucuk peko dengan satu daun muda atau bagian daun pucuk burung.
- b. Pemetikan medium adalah pemetikan yang diambil apabila pucuk dari daun teh yaitu 1 pucuk peko dengan 3 lembar daun muda serta satu pucuk burung.
- c. Pemetikan kasar adalah pemetikan yang diambil apabila pucuk yang dipetik terdiri dari pucuk peko dengan beberapa lembar daun muda dan juga beberapa lembar daun teh yang tua. Biasanya pemetikan ini dilakukan apabila tanaman teh akan dilakukan pemangkas.

Pemetikan daun teh dilakukan dengan menggunakan sebuah alat petik yang bernama ani-ani. Alat ini dipesan dan dibuat khusus yang disesuaikan dengan ukuran dan jangkauan jari tangan masing-masing tenaga kerja petik. Alat ini bekerja seperti pisau yang digunakan untuk memotong tangkai daun teh agar hasil dan bekas potongan rapi. Dalam kegiatan pemetikan, dianjurkan untuk menggunakan sarung tangan untuk melindungi jari tangan agar tidak terkena ani-ani. Karena sering kali, para tenaga kerja petik terkena pisau ani-ani.

Ada juga alat yang bernama waring. Waring adalah sejenis jaring atau karung yang digunakan sebagai wadah tempat penampungan hasil petikan daun teh. Ada dua jenis waring yang digunakan, yaitu waring biru dan waring merah. Waring biru digunakan oleh masing-masing tenaga kerja petik untuk menampung hasil petikan daun teh. Sedangkan waring merah yang merupakan milik pabrik digunakan untuk mengangkut hasil petikan daun teh. Pengangkutan teh dilakukan dengan menggunakan truk sebagai kendaraan angkut. Sebelum diangkut, masing-masing tenaga kerja petik menimbang hasil petikan daun teh yang telah diperoleh. Setiap kilogram hasil petikan teh nantinya akan menjadi upah kerja mereka.

5.7 Kegiatan Pengolahan Teh Hijau

Pengolahan teh hijau merupakan serangkaian proses fisik dan tanpa atau sedikit proses oksidasi enzimatis terhadap pucuk teh dengan menggunakan sistem *panning*. Tahap pengolahannya terdiri atas pelayuan, penggilingan, pengeringan dan sortasi kering. Untuk mendapatkan teh hijau dengan kualitas yang baik dan konsisten sesuai dengan standar mutu yang diminta pasar serta menguntungkan, maka diperlukan suatu program pengolahan yang benar, terarah, dan sesuai dengan prinsip-prinsip pengolahan yang efisien dan berkesinambungan.

Di PT. Candi Loka, kegiatan pengolahan teh hijau terdiri dari kegiatan penerimaan bahan baku pucuk, pembeberan, pelayuan, penggilingan, pengeringan, sortasi dan pengepakan.

1. Penerimaan Bahan Baku Pucuk dan Pembeberan

Bahan baku pucuk datang dari truk pengangkut teh yang sebelumnya juga telah ditimbang pada saat pengangkutan teh. Bahan baku pucuk berasal dari kebun Jamus. Tahap awal daun teh diturunkan dari truk kemudian di keluarkan dari waring dan di buka atau diangin-anginkan agar daun teh tidak terjadi proses fermentasi. Di dalam proses pembeberan ini juga dilakukan proses sortasi teh basah. Yang dimaksud sortasi di sini adalah pemilihan dan pemisahan antara hasil petikan teh yang dengan cara petikan halus, medium dan kasar. Untuk petikan halus akan didahulukan saat proses pelayuan, kemudian teh basah dengan petikan medium, dan yang terakhir adalah teh basah dengan petikan kasar.

2. Pelayuan

Setelah proses pembeberan, akan dilanjutkan dengan proses pelayuan. Proses pelayuan bertujuan untuk menguapkan sebagian air yang ada pada daun teh dan tangkainya sehingga daun menjadi lemas dan mudah digulung. Tujuan proses pelayuan adalah untuk mengalami perubahan kimia dan perubahan fisika pada daun teh. Tujuan perubahan kimia di sini adalah untuk menghentikan aktivitas enzim yang terdapat di dalam daun teh. Sedangkan perubahan fisika yang terjadi selama proses pelayuan adalah untuk menurunkan kadar air dari 70-80 % menjadi 50 % yang mengakibatkan daun menjadi lentur atau tampak layu.

Pelayuan teh disini menggunakan tenaga mesin yang bernama *rotary panner* dan dibantu dengan manusia. Cara kerja mesin ini yaitu daun teh dimasukkan kemudian dipanaskan, maka akan keluar di tempat akhir mesin

seperti daun yang layu. Mesin pelayuan di sini menggunakan pembakaran dengan bahan kayu bakar, walaupun untuk menggunakan mesinnya menggunakan elemen listrik. Tujuan menggunakan bahan kayu bakar di sini adalah agar kadar panas untuk melayukan daun dapat dengan mudah diatur. Dalam proses pelayuan, suhu panas yang umumnya dipakai adalah $90 - 110^{\circ} \text{C}$ dengan waktu pelayuan ± 5 menit.

3. Penggilingan

Penggilingan adalah perlakuan fisik terhadap pucuk layu untuk memberikan efek fisis maupun kimia terhadap pucuk tersebut. Pada dasarnya, penggilingan merupakan upaya menggulung, meremas dan memotong pucuk layu menjadi bagian-bagian yang lebih kecil. Tujuan penggilingan di sini adalah mememarkan pucuk dan memeras cairan sel daun agar dapat membentuk kenampakan fisik teh menggulung.

Untuk proses penggilingan ini, daun teh yang sudah layu setelah mesin pelayuan dikumpulkan dan ditumpuk kemudian dimasukkan ke dalam bak besi di atas mesin penggilingan. Cara mesin penggilingan atau yang bernama mesin *roller* ini ialah berputar secara vertikal, yang dibawahnya adalah lekukan besi yang digunakan untuk menghancurkan daun teh sehingga bisa berbentuk menggulung dan memisahkan daun teh dari rantingnya. Setelah 30 menit mesin tersebut selesai kemudian dasar dari bak dibuka kemudian daun teh yang sudah digiling akan jatuh di atas wadah kereta dorong yang untuk dilanjutkan ke tempat pengeringan pertama.

Dalam penggilingan, hal yang perlu diperhatikan adalah waktu penggilingan. Waktu penggilingan yang digunakan di pabrik pengolahan adalah 20 - 30 menit. Selama penggilingan, daun mengalami kerusakan pada sel-selnya, sehingga substrat akan bercampur dengan enzim dan akan terjadi reaksi oksidasi pada saat berhubungan dengan udara. Dengan demikian, sebetulnya pada tahap penggilingan ini proses fermentasi sudah terjadi. Pada saat penggilingan, aroma telah terbentuk. Oleh karena itu, suhu dan waktu penggilingan harus diperhatikan agar aroma tidak hilang. Suhu yang digunakan pada saat penggilingan adalah $19-24^{\circ} \text{C}$.

4. Pengeringan Pertama

Setelah melalui proses penggilingan, selanjutnya daun teh yang telah digiling dimasukkan ke dalam mesin pengering yang pertama yang bernama *ECP dryer* atau para tenaga kerja menyebutnya dengan mesin *droker*. Mesin ini bertujuan memperketat cairan sel yang terdapat dalam daun teh. Selain itu juga untuk menurunkan kadar air daun teh menjadi 30 – 35 % dengan waktu pengeringan \pm 25 menit. Cara kerja mesin ini adalah dengan memanfaatkan uap panas yang dihasilkan oleh mesin pelayuan sebagai sumber panasnya. Suhu yang digunakan untuk mesin ini adalah suhu *inlet* (masuk) sebesar 130 - 135 ° C dan suhu *outlet* (keluar) sebesar 50 - 55 ° C.

5. Pengeringan Kedua

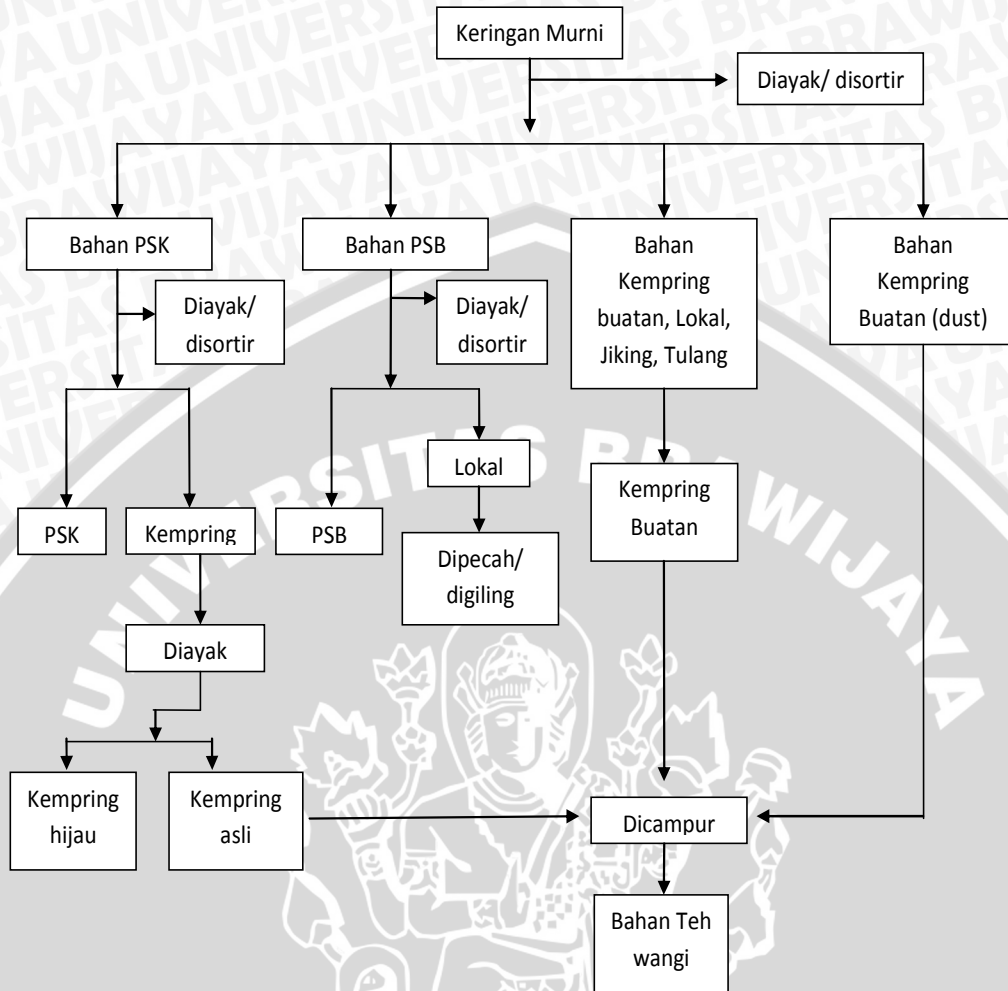
Setelah proses pengeringan pertama, selanjutnya teh dimasukkan ke dalam mesin pengering *rotary dryer* atau biasa disebut *repeat*. Mesin ini dijalankan dengan menggunakan elemen listrik yang bersumber dari PLTMH yang ada di kebun Jamus. Mesin *repeat* ini digunakan untuk menurunkan kadar air menjadi 3 – 4 %. Mesin ini bertujuan untuk memperbaiki bentuk gulungan teh agar nantinya didapatkan hasil bentuk gulungan teh yang sesuai dengan keinginan konsumen. Selain itu juga mesin ini dapat bekerja untuk dapat mengkilatkan kenampakan teh kering. Suhu yang digunakan oleh mesin ini sekitar 70 – 90° C dengan waktu pengeringan \pm 70 – 90 menit. Namun jika digunakan untuk memperoleh kualitas teh ransum yang diperuntukkan kepada tenaga kerja pabrik, proses pengeringan membutuhkan waktu yang lebih lama yaitu sekitar 100 -120 menit.

Setelah pengeringan kedua, selanjutnya adalah proses terakhir dari pengolahan teh yaitu memasukkan teh hasil dari mesin pengeringan kedua ke dalam mesin *ball tea*. Mesin ini merupakan mesin yang digunakan untuk memperoleh teh dengan kualitas peko. Sesungguhnya mesin *ball tea* ini merupakan mesin pengganti mesin *rotary dryer* jika terjadi kerusakan, namun saat ini mesin *ball tea* digunakan untuk menyempurnakan hasil teh kualitas peko yang banyak diinginkan oleh konsumen. Mesin ini berbentuk tabung seperti bola yang cara kerjanya adalah memasak dan memoles teh menjadi berwarna hijau keabuan. Untuk mendapatkan hasil teh yang kualitas baik, proses mesin ball tea ini dilakukan selama 7 – 10 jam dengan suhu 70 – 100° C.

6. Sortasi

Kegiatan sortasi teh masih dilakukan di dalam pabrik. Sortasi teh merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memisahkan berbagai jenis kualitas teh hijau, antara lain teh hijau kualitas peko, dan kualitas kempring. Ada dua jenis kegiatan sortasi yang dilakukan, yaitu sortasi manual dan sortasi mesin. Sortasi mesin dilakukan untuk memisahkan kualitas teh hijau peko dan kualitas kempring. Untuk sortasi manual dilakukan untuk memisahkan teh kualitas peko, antara peko kecil dan peko besar, selain itu pemisahan teh kualitas dust, kempring, dan tulang. Berikut keterangan tentang kualitas teh yang dapat dihasilkan setelah proses sortasi.

- a. PSK (Peko Super Kecil), merupakan teh yang berbentuk bulat dan berukuran kecil
- b. PSB (Peko Super Besar), merupakan teh yang berbentuk bulat namun ukurannya lebih besar dari peko
- c. Peko Lokal, merupakan teh yang berbentuk bulat dan diolah dari teh yang berasal dari teh jenis lokal atau peninggalan dari Belanda
- d. Kempring, merupakan campuran berbagai macam teh yang sudah hancur atau rusak bentuknya dengan teh yang berbentuk dust dan juga cabang atau ranting dari teh
- e. Dust, merupakan teh yang halus seperti debu
- f. Tulang atau Gagang, merupakan tulang atau ranting dari teh yang ikut dalam pengolahan dan belum hancur sempurna.

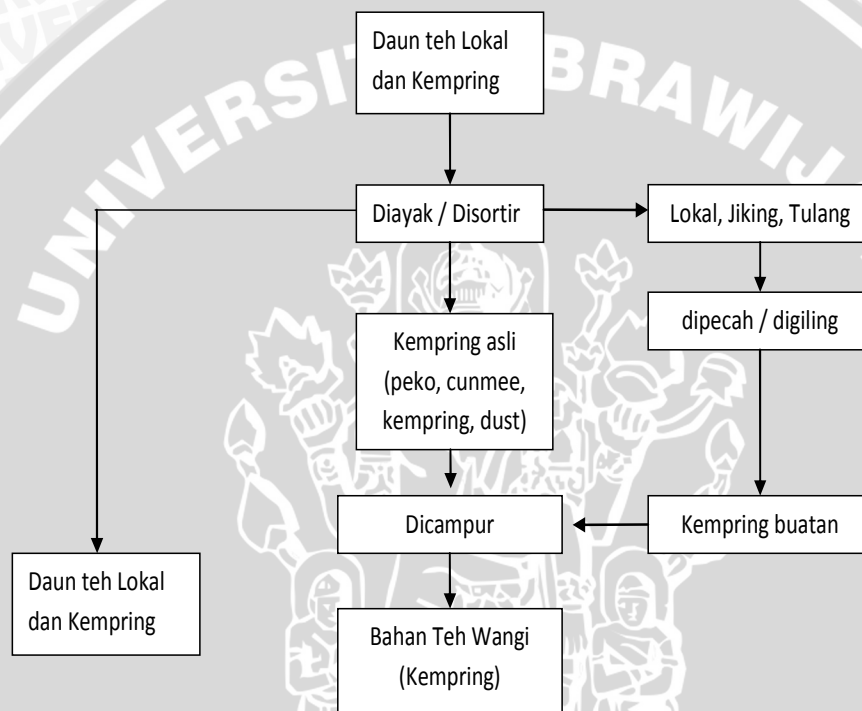


Skema 2. Alur Proses Sortasi Teh Hijau

Untuk pembuatan teh hijau ini proses pembuatan dilakukan dari teh keringan murni. Kemudian dari keringan murni tersebut akan diayak menjadi beberapa bahan mutu teh, antara lain bahan PSK, PSB, kempring asli dan kempring buatan. Setelah terdapat beberapa bahan teh, maka tiap bahan akan dilakukan proses penyortiran lanjutan. Untuk teh hijau bahan yang digunakan adalah bahan PSK. Bahan PSK ini nanti akan diayak atau sortir, kemudian akan menjadi dua jenis teh ada teh PSK dan ada mutu PSK yang kempring. Mutu PSK kempring ini nanti akan diayak lagi untuk menghasilkan kempring hijau dan kempring asli. Dan di sinilah teh hijau mutu kempring dapat dihasilkan.

Selain proses sortasi teh hijau, proses sortasi teh wangi juga dilakukan untuk memenuhi kebutuhan konsumen dalam skala kecil. Proses pembuatan teh

wangi adalah daun teh lokal atau kempring yang kemudian diayak atau disortir. Dari hasil sortiran ini akan menghasilkan tiga mutu bahan ada daun teh lokal dan kempring, lokal, jiking, tulang dan menghasilkan kempring asli. Untuk pembuatan teh wangi, bahan yang digunakan adalah bahan dari kempring asli dicampur dengan bahan tulang dan *dust*. Setelah dari pencampuran ini maka akan menghasilkan bahan teh wangi, tentunya dengan tambahan aroma dan rasa bunga tertentu yang dikehendaki.



Skema 3. Alur Proses Sortasi Teh Wangi

7. Pengepakan

Pengepakan bertujuan untuk mempermudah dalam pengangkutan serta melindungi teh agar tidak mengalami perubahan yang dapat menurunkan kualitas teh. Pengepakan di pabrik pengolahan dilakukan dengan menggunakan *paper sack*, yang bagian dalamnya dilapisi oleh kertas alumunium foil, dengan tujuan untuk melindungi teh dari uap air dan sinar ultraviolet, serta mengurangi kerusakan akibat terkena air hujan.

5.8 Karakteristik Umum Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, dapat dijelaskan karakteristik responden yang meliputi gaji, umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, persepsi jaminan sosial, persepsi hubungan atasan dengan bawahan, dan persepsi hubungan sesama tenaga kerja, dimana responden untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Candi Loka yang berjumlah 40 orang untuk bagian pemetikan teh.

5.8.1 Karakteristik Responden Tenaga Kerja Pemetikan Teh

5.8.1.1 Karakteristik Berdasarkan Produktivitas per Individu Tenaga Kerja

Produktivitas per individu tenaga kerja pada tenaga kerja pemetikan teh diperoleh dari perbandingan antara berat basah teh (dalam kilogram) yang dapat dihasilkan per hari kerja efektif. Karakteristik responden berdasarkan produktivitas per individu tenaga kerja pemetikan teh dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Produktivitas per Individu Tenaga Kerja Pemetikan Teh

| Produktivitas Individu | Angka Produktivitas (Kg/HKE) | Jumlah Responden | Prosentase (%) |
|------------------------|------------------------------|------------------|----------------|
| Rendah | 10,67 – 14,04 | 24 | 60 % |
| Tinggi | > 14,04 | 16 | 40 % |

Sumber : Data Primer (Diolah), 2012

Terlihat dari tabel 9, menunjukkan bahwa yang memiliki produktivitas tenaga kerja rendah sebanyak 24 responden dengan prosentase sebesar 60 %. Ini menunjukkan bahwa, dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya dalam memetik teh, para pemetik kurang mampu menghasilkan hasil petikan dengan kualitas yang cukup baik. Selain itu, kuantitas hasil petikan teh juga kurang sesuai dengan target masing-masing mandor petik. Sebanyak 16 responden dengan prosentase 40 % yang memiliki produktivitas yang tinggi. Dapat dijelaskan bahwa, tenaga kerja pemetikan teh yang memiliki produktivitas yang tinggi telah mampu menjalankan tugas sebagai pemetik teh dan mampu menghasilkan kuantitas serta kualitas pucuk teh yang baik sesuai dengan standar perusahaan.

5.8.1.2 Karakteristik Berdasarkan Gaji

Gaji sebagai tenaga kerja pemetikan tiap bulan merupakan pendapatan yang dihitung berdasarkan penghasilan hanya sebagai pemetik saja tidak ditambah dengan penghasilan lain di luar kegiatan pemetikan. Gaji yang diterima, diperoleh berdasarkan dari jumlah petikan teh (per Kg) yang dilakukan oleh para tenaga kerja dalam kurun waktu tiap hari dalam satu bulan. Setiap kilogram teh basah yang telah diperoleh dari hasil petikan akan dikalkulasikan dengan nilai gaji sebesar Rp 300,- per kilogramnya.

Gaji responden dikategorikan berdasarkan atas tinggi dan rendahnya produktivitas per individu tenaga kerja pemetikan teh yang sudah diperoleh. Gaji responden yang mempunyai produktivitas rendah berkisar antara Rp 106.000,- hingga Rp 240.000,- sebanyak 24 orang, sedangkan yang mempunyai produktivitas tinggi berkisar antara Rp 260.000,- hingga Rp 320.000,- sebanyak 16 orang. Dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah yang memiliki penghasilan atau gaji berkisar antara Rp 106.000,- hingga Rp 240.000,- dengan prosentase 60 %. Karakteristik responden berdasarkan gaji dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

| Gaji (Rp/Bulan) | Jumlah Responden | Prosentase (%) |
|-------------------------|------------------|----------------|
| Rp 106.000 – Rp 240.000 | 24 | 60 % |
| Rp 260.000 – Rp 320.000 | 16 | 40 % |

Sumber : Data Primer (Diolah), 2012

5.8.1.3 Karakteristik Berdasarkan Umur

Umur tenaga kerja pemetikan teh PT. Candi Loka berkisar antara 31 hingga lebih dari 60 tahun. Responden dengan umur 41 hingga 50 tahun merupakan responden terbanyak diantara 40 responden yakni dengan prosentase 37,5 % atau dengan jumlah 15 orang. Untuk umur 31 hingga 40 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5 % dari keseluruhan responden. Untuk umur 51 hingga 60 tahun sebanyak 13 orang atau 32,5 % dari total responden, sedangkan sisanya 7 orang berumur lebih 60 tahun dengan prosentase 17,5 %. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh pemetik dengan umur 41

hingga 50 tahun. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| Umur | Jumlah Responden | Prosentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| 31 – 40 Tahun | 5 | 12,50 % |
| 41 – 50 Tahun | 15 | 37,50 % |
| 51 – 60 Tahun | 13 | 32,50 % |
| > 60 Tahun | 7 | 17,50 % |

Sumber : Data Primer (Diolah), 2012

5.8.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Rata-rata responden tenaga kerja pemetikan teh telah lama bekerja di PT. Candi Loka, yaitu telah mencapai lebih dari 10 tahun. Responden yang telah bekerja selama 31 hingga 40 tahun mempunyai jumlah terbanyak yakni 14 orang. Untuk lama bekerja 11 hingga 20 tahun berjumlah 8 orang, sedangkan lama bekerja 21 hingga 30 tahun sebanyak 8 orang, untuk yang lama bekerja 41 hingga 50 tahun sebanyak 8 orang, dan sedangkan yang telah lama bekerja lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PT. Candi Loka didominasi oleh karyawan yang telah lama bekerja antara 31 hingga 40 tahun dengan prosentase sebesar 35%. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah Responden | Prosentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| 10 – 20 Tahun | 8 | 20 % |
| 21 – 30 Tahun | 8 | 20 % |
| 31 – 40 Tahun | 14 | 35 % |
| 41 – 50 Tahun | 8 | 20 % |
| > 50 Tahun | 2 | 5 % |

Sumber : Data Primer (Diolah), 2012

Responden tenaga kerja pemetikan teh, mayoritas telah bekerja di perusahaan PT. Candi Loka semenjak kecil sekitar berumur 10 hingga 14 tahun. Ini disebabkan karena faktor keterbatasan ekonomi yang menyebabkan para tenaga kerja sewaktu kecil tidak dapat meneruskan pendidikan, sehingga menyebabkan tenaga kerja ini terpaksa harus mencari pekerjaan untuk menyambung roda ekonomi keluarga dalam memenuhi kebutuhan hidup. Dimana

pada saat itu juga, perusahaan PT. Candi Loka merupakan perusahaan yang ingin mensejahterakan masyarakat sekitar perusahaan dan perkebunan, maka bagi masyarakat yang membutuhkan pekerjaan dapat mengajukan permohonan untuk bekerja sebagai buruh petik atau buruh pengolahan. Selain itu, tenaga kerja memilih menjadi pemetik juga dikarenakan sejak kecil sering diajak oleh orang tua untuk ikut bekerja, sehingga dapat mengerti dengan mudah dan cepat bagaimana tata cara bekerja di perusahaan PT. Candi Loka sebagai pemetik teh.

5.8.1.5 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir responden PT. Candi Loka adalah tidak sekolah, tidak tamat sekolah, tamat SD, dan tamat SMP. Responden dengan Tidak Sekolah sebanyak 7 orang, responden yang tidak tamat sekolah sebanyak 21 orang. Sedangkan yang berpendidikan terakhir SD adalah sebanyak 11 orang. Dan untuk berpendidikan terakhir SMP sebanyak adalah sebanyak 1 orang. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah tidak tamat sekolah dengan prosentase sebesar 52,5 %, kemudian tamat SD sebesar 27,5 %, kemudian Tidak bersekolah sebesar 17,5 % dan prosentase paling kecil adalah tamat SMP sebesar 2,5 %. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah Responden | Prosentase (%) |
|---------------------|------------------|----------------|
| Tidak Sekolah | 7 | 17,50 % |
| Tidak Tamat Sekolah | 21 | 52,50 % |
| Tamat SD | 11 | 27,50 % |
| Tamat SMP | 1 | 2,50 % |

Sumber : Data Primer (Diolah), 2012

Dominasi responden yang tidak tamat sekolah dalam menempuh pendidikan, dikarenakan faktor bahwa sejak kecil responden tidak ada pilihan lain selain membantu orang tua untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan. Tuntutan faktor ekonomi yang sulit, menjadi penyebab untuk memutuskan harapan meraih pendidikan sampai akhir. Para orang tua responden juga yang telah mengajarkan mereka untuk bekerja. Ada yang meneruskan tradisi menjadi seorang pemetik teh, tetapi ada juga yang bekerja di luar daerah untuk mencari pekerjaan yang dianggap lebih dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

5.8.1.6 Karakteristik Berdasarkan Persepsi Jaminan Sosial

Karakteristik responden berdasarkan persepsi tanggapan terhadap jaminan sosial yang diberikan dibagi dalam tiga kategori yaitu memuaskan, biasa saja, dan kurang memuaskan. Karakteristik tersebut dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Persepsi Jaminan Sosial

| Persepsi Jaminan Sosial | Jumlah Responden | Prosentase (%) |
|-------------------------|------------------|----------------|
| Kurang Memuaskan | 38 | 95 % |
| Biasa Saja | 2 | 5 % |
| Memuaskan | - | - |

Sumber : Data Primer (Diolah), 2012

Dari Tabel 14, terlihat bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang puas terhadap jaminan sosial yang diterimanya. Sebanyak 38 orang dengan prosentase 95 % menyatakan kurang puas terhadap jaminan sosial yang diterimanya. Sedangkan yang menyatakan biasa saja terhadap jaminan sosial yang diterima sebanyak 2 orang dengan prosentase 5 %. Tidak ada responden yang menyatakan puas terhadap jaminan sosial yang diterapkan oleh perusahaan kepada tenaga kerja pemetikan. Dari tabel di atas, menyatakan bahwa persepsi tenaga kerja pemetikan terhadap jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja kurang memuaskan. Menurut tenaga kerja, ini disebabkan oleh kurang perhatiannya perusahaan terhadap keadaan masyarakat sekitar perusahaan atau pun juga kepada tenaga kerjanya. Jaminan sosial yang mencakup jaminan keselamatan kerja, jaminan keamanan, atau jaminan kesehatan serta jaminan musibah kematian dirasa kurang oleh tenaga kerja yang diberikan perusahaan yang dirasa masih di bawah standar kerja. Ini dapat dilihat juga dalam tabel bahwa tidak ada yang menyatakan kepuasaannya terhadap jaminan sosial yang diberikan.

5.8.1.7 Karakteristik Berdasarkan Persepsi Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Karakteristik responden berdasarkan persepsi tanggapan terhadap hubungan atasan dengan bawahan yang diberikan dibagi dalam tiga kategori yaitu memuaskan, biasa saja, dan kurang memuaskan. Karakteristik tersebut dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Hubungan Atasan Dengan Bawahan

| Persepsi Jaminan Sosial | Jumlah Responden | Prosentase (%) |
|-------------------------|------------------|----------------|
| Kurang Memuaskan | - | - |
| Biasa Saja | 35 | 87,50 % |
| Memuaskan | 5 | 12,50 % |

Sumber : Data Primer (Diolah), 2012

Dari Tabel 15 di atas, menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja pemetikan teh atau pemetik teh sebanyak 35 orang menyatakan bahwa hubungan antara tenaga kerja pemetikan teh dengan atasan terutama mandor terjalin dengan cukup baik. Jarang terjadinya konflik antara tenaga kerja dengan atasan menjadi faktor hubungan ini terjalin cukup baik. Ada juga yang menyatakan hubungan antara atasan dengan tenaga kerja terjalin sangat baik atau sangat memuaskan sebanyak 5 orang dengan prosentase 12,50 %. Adanya komunikasi di dalam atau pun di luar jam kerja menjadikan hubungan ini terjalin dengan sangat baik. Ini juga didukung dengan bagaimana cara sistem pengawasan mandor terhadap tenaga kerjanya yang dilakukan secara baik tanpa seringnya kelonggaran atau pun terlalu ketat dalam pengawasan tersebut.

5.8.1.8 Karakteristik Berdasarkan Persepsi Hubungan Sesama Tenaga Kerja

Karakteristik responden berdasarkan persepsi tanggapan terhadap hubungan sesama tenaga kerja yang diberikan dibagi dalam tiga kategori yaitu memuaskan, biasa saja, dan kurang memuaskan. Karakteristik tersebut dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16. Karakteristik Responden Berdasarkan Hubungan Sesama Tenaga Kerja

| Persepsi Jaminan Sosial | Jumlah Responden | Prosentase (%) |
|-------------------------|------------------|----------------|
| Kurang Memuaskan | 1 | 2,50 % |
| Biasa Saja | 35 | 87,50 % |
| Memuaskan | 4 | 10 % |

Sumber : Data Primer (Diolah), 2012

Dari tabel di atas dapat menyatakan bahwa hubungan sesama tenaga kerja pemetikan teh terjalin dengan cukup baik atau cukup memuaskan, dengan responden yang menyatakan hubungan ini biasa saja atau dengan kata lain cukup baik sebanyak 35 orang dengan prosentase 87,50 %. Ini didukung dengan

pernyataan bahwa hubungan ini dapat terjalin dengan cukup baik karena faktor komunikasi yang cukup baik di dalam atau di luar jam kerja, adanya saling tolong menolong saat jam kerja berlangsung, dan jarang terjadinya konflik antar sesama tenaga kerja. Serta terjalinnya hubungan yang cukup baik antara anggota keluarga tenaga kerja lain. Namun di samping itu, ada yang menyatakan bahwa hubungan antar sesama tenaga kerja ini kurang memuaskan sebanyak 1 orang dengan prosentase 2,50 %. Sisanya sebanyak 4 orang dengan prosentase 10 % menyatakan hubungan antar sesama tenaga kerja terjalin dengan sangat baik atau sangat memuaskan bagi terjaganya kekeluargaan di dalam pekerjaan.

5.9 Produktivitas Tenaga Kerja Pemetikan Teh PT. Candi Loka Tahun 2011

Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari perbandingan antara produksi barang atau jasa dengan jumlah tenaga kerja yang dihasilkan per satu kali produksi. Peningkatan maupun penurunan produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari *trend* dengan membandingkan produktivitas tenaga kerja saat ini dengan sebelumnya.

Pada penelitian ini digunakan data produksi dan jumlah tenaga kerja pada tahun 2010 dan data produksi dan produktivitas tenaga kerja pada tahun 2011. Pada tahun 2010, produksi pupus basah teh yang dihasilkan dapat mencapai sebesar 3.806.353 Kg dengan rata-rata per bulannya sebesar 317.196,02 Kg. Produktivitas tenaga kerja yang dapat dihasilkan sebesar 11.362,25 Kg/HKE, dengan rata-rata per bulannya mencapai 946,85 Kg/HKE. Penggunaan tenaga kerja pemetikan teh pada tahun 2010 dan tahun 2011 berjumlah 335 orang. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan yang signifikan terhadap produksi pupus basah teh maupun produktivitas tenaga kerja pemetikan teh dari tahun 2010 ke tahun 2011.

Adapun data produksi pupus basah teh, jumlah tenaga kerja yang digunakan, serta produktivitas tenaga kerja pada bulan-bulan pada tahun 2011 tersebut terdapat pada Tabel 17.

Tabel 17. Produksi Pupus Basah Teh dan Jumlah Tenaga Kerja Tahun 2011.

| Bulan | Produksi Pupus Basah Teh (Kg) (x) | Jumlah Tenaga Kerja (y) | Produktivitas Tenaga Kerja (x/y) |
|------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| Januari | 185.825 | 335 | 554,70 |
| Februari | 155.111 | 335 | 463,02 |
| Maret | 240.717 | 335 | 718,56 |
| April | 218.189 | 335 | 651,31 |
| Mei | 241.253 | 335 | 720,16 |
| Juni | 202.464 | 335 | 604,37 |
| Juli | 191.179 | 335 | 570,68 |
| Agustus | 160.274 | 335 | 478,43 |
| September | 185.957 | 335 | 555,10 |
| Oktober | 176.625 | 335 | 527,24 |
| Nopember | 161.522 | 335 | 482,16 |
| Desember | 156.326 | 335 | 466,64 |
| Jumlah | 2.275.442 | | 6729,37 |
| Rata-rata | 189.620,17 | | 560,78 |

Sumber : Data diolah (2012)

Tabel 17 menunjukkan produksi pupus basah teh dan produktivitas tenaga kerja PT. Candi loka yang dihasilkan cenderung mengalami penurunan setiap bulannya. Kenaikan signifikan terjadi pada bulan Maret 2011 dan Mei 2011, setelah itu produksi pupus basah teh dan produktivitas tenaga kerja terus mengalami penurunan. Produksi pupus basah teh tertinggi terdapat pada bulan Mei 2011 sebesar 241.253 kilogram, sehingga menyebabkan produktivitas tenaga kerja juga tinggi dengan 720,16 kilogram per tenaga kerja. Sedangkan produksi pupus basah teh terendah terdapat pada bulan Februari 2011 sebesar 155.111 kilogram, yang juga menyebabkan produktivitas tenaga kerja juga rendah yaitu sebesar 463,02 kilogram per tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja yang mengalami penurunan yang mengalami penurunan dari tahun 2010 ke tahun 2011 dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari faktor internal ataupun dari faktor eksternal tenaga kerja. Faktor internal tenaga kerja berkaitan dengan kondisi tenaga kerja itu sendiri, baik dari segi kualitas maupun kuantitas individu tenaga kerja. Dalam kenyataannya, jumlah dan kualitas tenaga kerja sangat menentukan tingkat produktivitas tenaga kerja, karena dengan jumlah tenaga kerja yang memadai serta mempunyai ketrampilan dan kemampuan individu yang baik akan mampu mendukung tercapainya produksi yang telah ditargetkan. Apabila kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki tidak

digunakan secara maksimal, maka akan berdampak pada cara kerja dan penggunaan fasilitas kerja yang kurang maksimal sehingga dapat menurunkan kuantitas dan kualitas pupus basah teh yang dihasilkan.

Sedangkan dari faktor eksternal dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang membuat tenaga kerja merasa kurang nyaman. Lingkungan kerja ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana hubungan antara atasan dengan tenaga kerjanya tersebut dapat terjalin dengan baik. Umumnya, hubungan kekeluargaan dan keakraban dapat menciptakan suasana nyaman dan betah terhadap tenaga kerja, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Selain itu, dari faktor iklim dan cuaca juga menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian produksi pupus basah teh. Curah hujan juga menjadi salah satu penyebab menurunnya produksi pupus basah teh. Tanaman teh yang tidak tahan terhadap kekeringan, menyebabkan tanaman teh hanya cocok ditanam pada daerah yang mempunyai curah hujan yang cukup tinggi dan merata sepanjang tahun. Curah hujan yang baik untuk tanaman teh adalah 100 mm per bulan. Dapat dilihat pada Tabel 18 yang menunjukkan curah hujan pada sepanjang tahun 2011 juga cenderung mengalami penurunan. Terlebih pada bulan Agustus 2011 yang mengalami musim kemarau sehingga tidak pernah terjadi hujan, ini yang menyebabkan penurunan yang signifikan terhadap produksi pupus basah teh dari bulan Juli 2011.

Tabel 18. Curah Hujan Sepanjang Tahun 2011

| No | Bulan | Curah Hujan (mm) |
|---------------|-----------|------------------|
| 1 | Januari | 783 |
| 2 | Februari | 420 |
| 3 | Maret | 928 |
| 4 | April | 858 |
| 5 | Mei | 948 |
| 6 | Juni | 630 |
| 7 | Juli | 145 |
| 8 | Agustus | □ |
| 9 | September | 399 |
| 10 | Oktober | 173 |
| 11 | Nopember | 162 |
| 12 | Desember | 75 |
| Jumlah | | 5.237 |

Sumber : Data Primer (Diolah), 2012

5.10 Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pemetikan Teh

Analisis produktivitas tenaga kerja dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemetikan teh. Untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh tersebut maka dilakukan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS16.

5.10.1 Uji Asumsi Klasik

5.10.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data dari produktivitas tenaga kerja pemetikan teh dapat dilihat dari nilai *Asymtotic Significance*. Rumusan hipotesis, H_0 : distribusi data normal, dan H_a : distribusi data tidak normal. Dengan kriteria pengujian bahwa apabila signifikansi $< 0,005$ maka H_0 ditolak, dan apabila signifikansi $> 0,005$ maka terima H_0 . Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap kenormalan data pada model regresi menghasilkan nilai *Asymtotic Significance* sebesar 0,699 yang lebih besar daripada 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran 9.

5.10.1.2 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian terhadap gejala heteroskedasitas dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedasitas

| Model | Koefisien | Sig t |
|-------------------------|-----------|-------|
| (Constant) | -.087 | .914 |
| Gaji | 2.510E-7 | .837 |
| Umur | .012 | .330 |
| Lama Kerja | -.008 | .397 |
| Pendidikan | -.007 | .823 |
| Jaminan Sosial | -.008 | .799 |
| Hubungan Atasan Bawahan | -.015 | .690 |
| Hubungan Sesama Bawahan | .025 | .407 |

Sumber : Data primer yang diolah (2012)

Nilai *Significance t* dari semua variabel dalam model diatas tidak ada yang signifikan secara statistik, yaitu dengan taraf kesalahan 0,05, sehingga tidak ada

variabel dalam model ini yang mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedstistas dapat dilihat pada lampiran 9.

5.10.1.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan antar variabel independen dengan variabel independen lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan antar variabel independennya. Apabila terjadi hubungan, maka terjadi multikolinearitas. Gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas pada model regresi dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 20, nilai VIF pada seluruh variabel lebih kecil dari 10 berarti tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolenieritas dapat dilihat pada lampiran 9.

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Tolerance | VIF |
|-------------------------|-----------|-------|
| Gaji | .638 | 1.569 |
| Umur | .184 | 5.446 |
| Lama Bekerja | .238 | 4.197 |
| Pendidikan | .584 | 1.713 |
| Jaminan Sosial | .846 | 1.182 |
| Hubungan Atasan Bawahan | .832 | 1.202 |
| Hubungan Sesama Bawahan | .665 | 1.503 |

Sumber : Data primer (diolah), 2012

5.10.1.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan Uji *Durbin Watson*. Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu dengan kesalahan sebelumnya. Apabila terjadi maka terdapat masalah autokorelasi dengan kritik pengujiannya jika $du < d < 4-du$, maka H_0 ditolak yang berarti tidak ada autokorelasi baik positif maupun negatif.

Berdasarkan Uji Autokorelasi terhadap model regresi menghasilkan nilai DW 2.482. Nilai du pada penelitian ini yaitu 1.932. Nilai DW lebih besar dari du dan kurang dari $4 - du$, yaitu $1.932 < 2.482 > 2.076$, maka dapat disimpulkan

bahwa tidak terdapat autokorelasi. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada lampiran 9.

5.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel produktivitas tenaga kerja dengan variabel gaji, umur, lama bekerja, pendidikan, jaminan sosial, hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan sesama tenaga kerja.

Tabel 21. Analisis Regresi Fungsi Produktivitas Tenaga Kerja Pemetikan Teh

| Variabel | Koefisien Regresi | t hitung | Sig. |
|-------------------------------|-------------------|----------|---------|
| Konstanta | 7.795 | 5.641 | * 0.000 |
| Gaji (X1) | 3.064 | 14.660 | * 0.000 |
| Umur (X2) | -0.052 | -2.452 | * 0.020 |
| Lama Bekerja (X3) | 0.034 | 2.119 | * 0.042 |
| Pendidikan (X4) | 0.014 | 0.276 | 0.784 |
| Jaminan Sosial (X5) | -0.035 | -0.659 | 0.515 |
| Hub. Atasan Bawahan (X6) | -0.017 | -0.259 | 0.797 |
| Hub. Sesama Tenaga Kerja (X7) | 0.123 | 2.398 | * 0.023 |

Variabel Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja

R^2 : 0.933

F hitung : 63.692, sign : 0.000

t tabel : 1.684 ; F tabel : 2.31

N : 40

* Nyata pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 5$ %)

Sumber : Data Primer (Diolah), 2012

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 16.0 maka diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = 7.795 + 3.064 X_1 - 0.052 X_2 + 0.034 X_3 + 0.01 X_4 - 0.035 X_5 - 0.017 X_6 + 0.123 X_7$$

5.10.2.1 Uji F (Uji Keragaman)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua atau sebagian variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F melalui pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0 dalam penelitian ini, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63.692. Sedangkan nilai F_{tabel} , dengan tingkat kepercayaan

95% ($\alpha = 0,05$) adalah F_{tabel} sebesar 2.31. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai F_{hitung} (63.692) $>$ F_{tabel} (2.31). F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} mempunyai arti bahwa secara bersama-sama dari semua variabel independen gaji, umur, lama bekerja, tingkat pendidikan, jaminan sosial, hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan sesama tenaga kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja. Hasil dari uji F dapat dilihat pada lampiran 9.

5.10.2.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} , dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) dan *degree of freedom* (df). Untuk keperluan uji signifikansi harga koefisien regresi ini ditampilkan pada tabel 21 yang menunjukkan harga koefisien t untuk masing-masing variabel independen. Menguji secara parsial berarti membuktikan adanya pengaruh dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Variabel Gaji (X1)

Nilai koefisien regresi pada gaji mempunyai tanda positif dan besarnya adalah 3.064, tingkat signifikansi sebesar 0.000, dengan nilai t_{hitung} sebesar 14.660, nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2.021. Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa dengan adanya penambahan gaji sebesar satu rupiah, maka produktivitas tenaga kerja pemetikan teh dapat meningkat sebesar 3.064 Kg/HKE. Adanya hubungan yang erat antara gaji dengan kesejahteraan tenaga kerja yang tercermin dari sistem penggajian, menyebabkan tenaga kerja pemetikan teh yang ada di PT. Candi Loka masih berorientasi pada gaji. Oleh karena itu dengan meningkatnya gaji seorang tenaga kerja maka akan memacu prestasi sehingga akan meningkatkan pula produktivitas kerjanya yang berdampak pula pada meningkatnya jumlah produksi teh.

2. Variabel Umur (X2)

Pada taraf nyata lima persen, umur berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pemetikan teh. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel ini sebesar -2.452 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} 2.021 pada persamaan ini. Pada dasarnya umur merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Dengan bertambahnya umur, pengetahuan tenaga kerja pemetikan teh pun akan semakin baik sehingga diharapkan pemetik teh dapat bekerja lebih baik lagi daripada tahun sebelumnya.

Variabel umur memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.052 yang artinya apabila umur bertambah 1 tahun, maka produktivitas tenaga kerja pemetikan akan menurun sebesar 0.052 Kg/HKE. Dapat dikatakan bahwa umur berpengaruh negatif terhadap tingkat produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena peningkatan produktivitas kerja hanya sampai pada umur tertentu saja dimana selanjutnya jika umur bertambah, maka produktivitas menurun. Penurunan ini dapat disebabkan oleh kondisi fisik dan kesehatan akan menurun seiring bertambahnya umur sehingga berdampak menurunnya tingkat produktivitas kerja.

3. Variabel Lama Bekerja (X3)

Dari hasil perhitungan secara parsial pada Tabel 21, variabel lama bekerja mempunyai pengaruh positif yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Pada variabel lama bekerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0.034 dengan $t_{hitung} (2.119) > t_{tabel} (2,021)$ dengan signifikansi sebesar 0.042 . Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa dengan bertambahnya lama bekerja selama 1 tahun, maka dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemetikan teh sebesar 0.034 Kg/HKE. Semakin lama masa kerja tenaga kerja maka akan memacu rasa tanggung jawab yang besar untuk perusahaan agar dapat meningkatkan produksi. Selain itu, dengan bertambahnya lama bekerja seorang tenaga kerja, diharapkan juga dapat meningkatkan *softskill*-nya sehingga dapat pula meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja, yang juga berdampak pada peningkatan jumlah produksi untuk perusahaan.

4. Variabel Tingkat Pendidikan (X4)

Pada variabel tingkat pendidikan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.014 dengan $t_{hitung} 0.276 < t_{tabel} 2.021$ dengan signifikansi sebesar 0.784 (signifikansi lebih besar dari $0,05$), variabel tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Tingkat pendidikan tenaga kerja di PT. Candi Loka bervariasi, mulai dari tidak sekolah, tidak tamat sekolah, tamat SD dan tamat SMP. Tingkat pendidikan berhubungan dengan mudah tidaknya serta cepat lambatnya seorang tenaga kerja menerima dan mempelajari hal atau sistem baru dalam menjalankan tugas sebagai

tenaga kerja yang dalam hal ini adalah sebagai pemetik teh. Hal tersebut yang mendasari tingkat pendidikan tidak berpengaruh dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja.

5. Variabel Jaminan Sosial (X5)

Dari hasil perhitungan secara parsial pada Tabel 21, variabel jaminan sosial mempunyai pengaruh negatif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Pada variabel jaminan sosial diperoleh koefisien regresi sebesar -0.035 dengan $t_{hitung} -0.659 < t_{tabel} 2,021$ dengan signifikansi sebesar $0,515$ (signifikansi lebih besar dari $0,05$), maka variabel jaminan sosial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja merupakan jaminan sosial yang berupa jaminan sosial tenaga kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, perhatian terhadap musibah kecelakaan kerja serta perhatian terhadap musibah kematian yang masih diasumsikan kurang memenuhi dari kebutuhan tenaga kerja. Walaupun semua itu diberikan oleh perusahaan, namun untuk tenaga kerja yang pada umumnya merupakan kalangan bawah semua jaminan yang diberikan oleh perusahaan masih di bawah harapan para masyarakat sekitar perusahaan atau oleh tenaga kerja. Oleh karena itu, persepsi akan jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja masih dianggap kurang memuaskan bagi tenaga kerja.

6. Variabel Hubungan Atasan Dengan Bawahan (X6)

Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel hubungan atasan dengan bawahan ini mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -0.017 dengan $t_{hitung} -0.259 < t_{tabel} 2,021$ dengan signifikansi sebesar $0,797$ (signifikansi lebih besar dari $0,05$), maka variabel jaminan sosial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hubungan atasan dengan bawahan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kedekatan antara pemetik teh dengan mandornya. Hubungan kedekatan ini dinilai berdasarkan frekuensi konflik, frekuensi komunikasi, frekuensi pemberian bantuan dalam bekerja dan tanggapan terhadap pengawasan yang dilakukan mandor terhadap pemetik teh. Jika seorang tenaga kerja diperlakukan secara baik oleh atasan, maka tenaga kerja tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan

berpengaruh pada tingkat produktivitas tenaga kerja. Namun jika pandangan bawahan terhadap atasan yang kurang baik dalam proses pengawasan, atau pun kurangnya kedekatan hubungan antar keduanya, menyebabkan hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang menyenangkan. Sehingga juga akan mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja.

7. Variabel Hubungan Sesama Tenaga Kerja (X7)

Nilai koefisien regresi pada hubungan sesama tenaga kerja mempunyai tanda positif dan besarnya adalah 0.123, tingkat signifikansi sebesar 0.023, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.399, nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2.021.

Hubungan sesama tenaga kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kedekatan antar pemetik teh. Hubungan kedekatan ini dinilai berdasarkan frekuensi konflik, frekuensi saling tolong menolong, frekuensi menerima bantuan dalam bekerja, frekuensi berkomunikasi tentang masalah pekerjaan atau masalah lain di luar jam kerja, dan hubungan pemetik teh dengan anggota keluarga pemetik teh yang lain.

5.10.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda antara gaji, umur, lama bekerja, tingkat pendidikan, jaminan sosial, hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama tenaga kerja dengan produktivitas tenaga kerja menunjukkan nilai R^2 sebesar 0.933 atau 93,3 %. Nilai tersebut menunjukkan efektivitas garis regresi yang diperoleh dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hal tersebut menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (gaji, umur, lama bekerja, tingkat pendidikan, jaminan sosial, hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama tenaga kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas tenaga kerja) sebesar 93,3 %, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 93,3 % variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 6,7 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.