

III. KONSEP KERANGKA PENELITIAN

3.1 Kerangka Berpikir

Sebagai salah satu unit produksi teh, PT. Candi Loka turut memberikan kontribusi terhadap produksi teh di Jawa Timur. Faktor-faktor yang mempengaruhi produksi teh yang ada di PT. Candi Loka terdiri dari adanya sumber daya lahan, sumber daya modal, sumber daya manusia, sumber daya teknologi, dan sumber daya alam. Lahan merupakan media tumbuh tanaman teh. Lahan juga menentukan berapa jumlah teh yang dapat diproduksi, karena tanaman teh akan tumbuh dengan baik bila mempunyai lahan yang sesuai dengan kriteria atau syarat tumbuh tanaman teh. Tanaman teh yang merupakan tanaman perkebunan umumnya membutuhkan lahan yang luas agar tanaman teh dapat dijadikan sebuah usaha perkebunan yang mendatangkan keuntungan. Untuk itu, perusahaan sangat memperhatikan dan menjaga sistem pengelolaan lahan untuk tanaman teh. Pengelolaan lahan teh mencakup cara penanaman, pengolahan tanah, dan sistem pemupukan, dengan maksud agar konservasi lahan dapat melestarikan dan meningkatkan produktivitas tanaman teh.

Kesesuaian dan ketersediaan lahan untuk tanaman teh, tidak akan berpengaruh besar tanpa dukungan dari ketersediaan sumber daya alam yang ada. Sumber daya alam yang berasal dari lingkungan perusahaan dan perkebunan teh dapat menentukan pertumbuhan tanaman teh yang dapat menghasilkan teh dengan kualitas produksi yang baik. Suhu udara, curah hujan, sinar matahari, dan angin merupakan salah satu bagian dari sumber daya alam yang mendukung pertumbuhan tanaman teh. PT. Candi Loka dalam menjalankan proses budidaya produksi teh, tidak terlepas dari pemanfaatan teknologi. Teknologi sangat mendukung dalam kegiatan usaha perkebunan perusahaan.

Dari kelima faktor produksi tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting, karena produktivitas dari lahan, modal, teknologi dan alam sangat ditentukan oleh tenaga kerja yang terlibat di dalamnya. Tenaga kerja merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diterima dan diakui manajemen. Sampai sekarang ini, tenaga kerja masih lazim dijadikan faktor pengukur produktivitas. Hal ini disebabkan karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya terbesar untuk

pengadaan produk atau jasa. Selain itu, masukan pada sumber daya manusia lebih mudah dihitung ketimbang masukan pada faktor lain seperti modal. Menghitung berapa jumlah tenaga kerja dan jumlah jam mereka, jauh lebih mudah daripada mencari informasi mengenai faktor-faktor produksi lainnya. Maka, kedudukan tenaga kerja sebagai unsur pengukur faktor produktivitas nampaknya masih sah digunakan dan sulit untuk digoyahkan (Kusriyanto, 1993).

Siagian (2003) mengatakan bahwa sumber daya manusia dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Oleh karena itu memberi perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Dengan semakin tingginya tingkat produktivitas tenaga kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas dari faktor produksi yang lainnya. Produktivitas tenaga kerja dapat diketahui dengan adanya kemampuan untuk bekerja lebih baik, bagus serta mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Semakin efektif dan efisien pekerjaan dari seorang tenaga kerja maka akan berdampak pada hasil yang diperolehnya, baik berupa peningkatan produksi yang mengakibatkan pada peningkatan penjualan (Triton, 2009).

Mulyadi (2001) menyatakan, produktivitas berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Oleh karena itu, dengan rendahnya produksi dari suatu perusahaan, maka dapat diindikasikan bahwa produktivitas tenaga kerjanya pun rendah.

Tenaga kerja pemetikan merupakan tenaga kerja yang berhubungan langsung dalam banyaknya persediaan bahan baku pucuk teh basah yang nantinya akan diproduksi untuk menghasilkan teh kering. Mutu pucuk basah yang baik akan menentukan hasil teh kering yang baik pula. Oleh sebab itu, upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan dalam usaha meningkatkan produksi teh di PT. Candi Loka. Dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja bagian pemetikan (kebun), dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.

Mengacu pada berbagai hasil penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, maka dapat disimpulkan bahwa

pada dasarnya produktivitas tenaga kerja bagian pemetikan teh dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berhubungan dengan kondisi diri tenaga kerja seperti: umur, jenis kelamin, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Sedangkan faktor-faktor yang bersifat eksternal berhubungan dengan kondisi di luar diri buruh pengolahan seperti: status kerja, alokasi waktu kerja dan hubungan atasan dengan bawahan.

Penelitian ini akan mengukur dan menganalisis beberapa faktor yang diduga mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja pemetikan teh yang terdapat di PT. Candi Loka. Adapun faktor-faktor tersebut adalah faktor gaji, usia karyawan, lama bekerja, tingkat pendidikan formal, jaminan sosial, dan kondisi lingkungan sosial. Kondisi lingkungan sosial dalam penelitian ini adalah hubungan atasan-bawahan dan hubungan sesama karyawan. Selain itu, dalam penelitian ini juga akan menganalisis tingkat produktivitas tenaga kerja pemetikan teh.

Kondisi semua faktor di atas bila diperbaiki akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yang selanjutnya akan meningkatkan hasil dan mutu produksi teh di PT. Candi Loka dan juga akan berimbas pada mendapatkan keuntungan bagi perusahaan. Kerangka Pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada Skema 1.





3.2 Hipotesis

Berdasarkan pada fungsi yang menyatakan hubungan antara tingkat produktivitas tenaga kerja pemetikan teh dengan faktor-faktor yang telah dipilih dan ditunjang oleh berbagai teori serta hasil penelitian terdahulu, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut

1. Diduga tingkat produktivitas tenaga kerja pemetikan teh yang ada di PT. Candi Loka pada tahun 2011 mengalami penurunan.
2. Diduga faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) yaitu variabel gaji (X1), usia (X2), lama bekerja (X3) tingkat pendidikan (X4), jaminan sosial (X5), hubungan atasan-bawahan (X6), serta hubungan sesama karyawan (X7).

3.3 Batasan Masalah

Untuk mendapatkan pengertian yang seragam dalam mengintepretasikan penelitian, maka dalam penelitian ini diperlukan batasan masalah. Adapun batasan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dibatasi mengenai masalah produktivitas tenaga kerja yang dilakukan di PT. Candi Loka.
2. Produktivitas tenaga kerja yang diukur dibatasi hanya produktivitas tenaga kerja bagian pemetikan teh yang terlibat langsung di dalam proses pemetikan teh.
3. Tenaga kerja yang dijadikan responden penelitian adalah tenaga kerja bagian pemetikan teh.
4. Data produktivitas tenaga kerja yang digunakan adalah pada bulan Desember 2011.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional menurut Umar (2004) adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang dedefinisikan yang dapat diamati. Karakteristik tenaga kerja pemetikan teh secara umum dapat dilihat dari usia, pengalaman kerja, serta tingkat pendidikan formal. Karakteristik yang menyangkut kondisi diri dan keluarga tenaga kerja ini disebut faktor internal yang mempengaruhi produktivitas

tenaga kerja. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang menyangkut kondisi lingkungan kerja meliputi gaji, jaminan sosial, serta persepsi hubungan atasan dengan bawahan dan persepsi hubungan dengan sesama karyawan. Karakteristik-karakteristik ini akan digunakan untuk melihat karakteristik umum tenaga kerja pemetikan teh yang terdapat di PT. Candi Loka. Selain itu juga karakteristik tenaga kerja juga dapat digunakan untuk menduga tingkat produktivitas tenaga kerja pemetikan teh, dimana karakteristik tersebut dijadikan sebagai faktor-faktor yang dianggap berpengaruh terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.

Dalam penelitian ini peubah yang diduga berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan adalah gaji, umur, lama bekerja, tingkat pendidikan formal, jaminan sosial, hubungan atasan dan bawahan serta hubungan sesama karyawan. Adapun pengukuran peubah-peubah tersebut di atas akan dilakukan sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini, tingkat produktivitas per individu tenaga kerja pemetikan yaitu perbandingan antara berat basah teh (dalam kilogram) yang dapat dihasilkan per hari kerja efektif yang dihitung pada bulan Desember 2011.
2. Usia, merupakan angka yang menunjukkan usia karyawan sejak dilahirkan sampai tahun dilakukannya penelitian, satuan yang digunakan adalah tahun.
3. Lama bekerja, menunjukkan telah berapa lama karyawan bekerja di perusahaan. Satuan yang digunakan adalah tahun.
4. Tingkat pendidikan formal, yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidikan formal yang pernah diperoleh karyawan, satuan yang digunakan adalah tahun.
5. Tunjangan gaji berupa uang yang diberikan pihak perkebunan setiap bulannya kepada tenaga kerja pemetikan. Satuan yang digunakan adalah rupiah per bulan.
6. Persepsi jaminan sosial, jaminan yang diberikan oleh perusahaan untuk membantu kesejahteraan karyawannya yang berupa jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan dan jaminan kematian. Jaminan sosial bagi pekerja dalam melaksanakan tugasnya mengalami suatu kecelakaan, sakit, atau sudah tidak bisa bekerja

7. Persepsi hubungan atasan-bawahan, menyatakan tingkat kedekatan antara atasan dan bawahan.
8. Persepsi hubungan sesama karyawan menyatakan tanggapan atau persepsi tingkat kedekatan diantara sesama karyawan (tenaga kerja) pabrik.

Untuk persepsi jaminan sosial, persepsi hubungan atasan-bawahan serta persepsi hubungan sesama karyawan, pengukuran variabel akan dilakukan dengan penjumlahan skor berdasarkan hasil wawancara sesuai dengan kuisioner yang telah disediakan. Kuisioner yang disediakan yang berisi beberapa poin yang berhubungan dengan dengan persepsi-persepsi tersebut. Untuk setiap jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut mempunyai nilai skor. Untuk persepsi jaminan sosial, mempunyai jawaban “Tidak Setuju” dengan skor 1, jawaban “Biasa Saja” dengan skor 2 dan jawaban “Setuju” dengan skor 3. Sedangkan untuk persepsi hubungan atasan-bawahan dan persepsi hubungan sesama karyawan, mempunyai jawaban “Tidak Pernah/Tidak Pernah/Terlalu Longgar” dengan skor 1, jawaban “Jarang/Ragu-ragu/Biasa” dengan skor 2 dan jawaban “Pernah/Baik” dengan skor 3.

Langkah selanjutnya adalah dengan menjumlahkan seluruh skor yang dimiliki oleh setiap responden. Setelah itu skor tersebut dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu: responden yang mempunyai jumlah skor antara 6 – 10 masuk dalam kategori “kurang memuaskan”, responden yang mempunyai jumlah antara 11 – 15 masuk dalam kategori “biasa saja”, dan yang terakhir skor lebih dari 15 masuk dalam kategori “memuaskan”.