

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu potensi sumber daya alam yang dimiliki oleh Indonesia yang juga merupakan salah satu sumber penambah devisa bagi negara adalah di sektor pertanian. Selain itu, sektor pertanian merupakan penghasil utama komoditas ekspor non migas Indonesia. Salah satu sub sektor pertanian yang telah lama dikenal oleh pasar internasional dan dunia adalah sub sektor perkebunan. Di Indonesia, sub sektor perkebunan berperan cukup besar dalam perekonomian, meskipun kontribusi sub sektor perkebunan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) belum terlalu besar yaitu sebesar 2,46 persen pada tahun 2009 atau merupakan urutan ketiga dari sektor pertanian setelah sub sektor tanaman bahan makanan dan perikanan (BPS, 2009).

Perkebunan sebagai bagian agribisnis, memiliki kekhasan yang tidak dimiliki jenis usaha lain. Meski prinsip-prinsip umum manajemen sumber daya manusia (SDM) berlaku pada sektor perkebunan, namun kondisi yang melingkupinya mempengaruhi perilaku, sistem nilai, dan budaya sendiri. Kemampuan memahami karakter sumber daya manusia, akan membantu mengenal lebih mendalam struktur dan sistem pengelolaan. Hal ini dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pembinaan sumber daya manusia tersebut (Ghani, 2003).

Teh merupakan salah satu komoditi hasil perkebunan yang mempunyai peran cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia. Tanaman teh banyak diminati oleh para negara pengimpor sektor perkebunan dunia. Teh juga sebagai salah satu komoditi ekspor Indonesia yang cukup penting sebagai penghasil devisa negara sesudah minyak dan gas. Komoditi teh dari Indonesia dewasa ini diekspor ke 128 negara dengan 5 negara pengimpor terbesar yaitu: Inggris, Rusia, Pakistan, Malaysia, Amerika Serikat, dan Jerman (BPS, 2009). Produksi teh Indonesia di pasaran dunia rata-rata 161,627 juta kg selama periode 2004-2008. Hal ini menjadikan Indonesia sebagai produsen teh terbesar kelima setelah India, Cina, Srilangka dan Kenya (ITC, 2009).

Di Indonesia terdapat 3 jenis perkebunan teh yang pengelolaannya berdasarkan status kepemilikan pengusahaannya di antaranya Perkebunan Rakyat (PR), Perkebunan Besar Negara (PBN) dan Perkebunan Besar Swasta (PBS). Produksi dan produktivitas masing-masing perkebunan tersebut mengalami fluktuasi dalam perkembangannya. Hal ini dikarenakan umur tanaman teh yang masih muda serta perawatan yang kurang maksimal terhadap tanaman teh tersebut. Akan tetapi, produksi tidak hanya ditentukan oleh luas dan banyaknya pokok tanaman, tapi juga oleh tingkat produktivitas tenaga kerja, baik itu pemetik ataupun buruh bagian pengolahan.

Berfluktuasinya produksi dan produktivitas teh dirasakan oleh semua perkebunan besar di Indonesia, termasuk perkebunan besar negara ataupun perkebunan besar swasta di Jawa Timur. Salah satu perkebunan besar swasta yang terdapat di Jawa Timur adalah PT. Candi Loka yang juga merasakan dampak dari fluktuasi tersebut. Oleh karena itu diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan produksi dan mutu teh khususnya di PT. Candi Loka sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas teh bagi provinsi Jawa Timur. Tingkat produktivitas merupakan suatu ukuran yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan di dunia usaha, dimana keberadaan suatu perusahaan tergantung dari tinggi rendahnya produktivitas total perusahaan.

Berfluktuasinya produksi dan produktivitas teh dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas total perusahaan. Render dan Heizer (2001) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan produktivitas total suatu perusahaan, yaitu tenaga kerja, modal, produksi, organisasi, dan teknologi. Pada bidang perkebunan yang padat karya, masalah SDM memiliki porsi perhatian besar dibandingkan dengan pengendalian proses (Ghani, 2003). Adapun unsur yang paling mampu memberikan keuntungan terbesar adalah tenaga kerja. Salah satu kontribusi penting yang diberikan oleh tenaga kerja adalah tenaganya, karena hal ini akan memberikan nilai tambah untuk perusahaan. Usaha perkebunan di Indonesia masih diproduksi secara manual dengan mengandalkan tenaga kerja. Sebagai negara yang memiliki penduduk cukup banyak, kemampuan sektor ini menyerap tenaga kerja masih sangat diharapkan.

Dalam suatu perusahaan manusia merupakan sumber daya yang penting untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan semua aktifitas perusahaan. Walaupun ditunjang dengan aspek teknologi yang sempurna, tetapi apabila tanpa aspek manusia maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Pentingnya sumber daya manusia juga terlihat dari aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya yang lain seperti uang, bahan baku, metode, dan sebagainya baru bisa terlaksana jika ada unsur manusia yang mampu mengelola atau mendukungnya secara maksimal.

Tenaga kerja yang berperan besar terhadap kegiatan operasional pada suatu perusahaan perkebunan teh adalah tenaga kerja dasar atau buruh. Kedudukan tenaga kerja non staf terutama buruh sangat penting dalam struktur produksi perkebunan, hal ini disebabkan karena berbagai tugas fisik yang dilakukan oleh buruh merupakan bagian penting dalam suatu proses produksi di suatu perkebunan. Tanpa adanya dukungan tenaga kerja dasar maka secara otomatis proses produksi akan terhenti.

Tenaga kerja merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan (Dessler, 2004). Untuk memecahkan masalah utama dalam pengusahaan teh, yaitu biaya produksi yang semakin tinggi dan rendahnya produksi, maka diperlukan efisiensi proses produksi. Teknik budidaya dan pengelolaan pemetikan yang tidak tepat dapat menurunkan mutu teh baik secara kualitas maupun kuantitas. Upaya yang dilakukan untuk dapat meningkatkan mutu teh yaitu dengan cara perbaikan sistem pemetikan dan pengelolaan tenaga pemetik yang lebih efisien sehingga dapat mencapai hasil maksimum (Nazaruddin dan Paimin, 1993).

Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya termasuk tenaga kerja mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik. Oleh karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan hal

yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja maka pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga semua akhirnya akan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan, terutama dalam peningkatan produksi barang atau jasa. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya.

Mengingat begitu pentingnya produktivitas tenaga kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka penulis ingin menganalisa faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, maka bagi perusahaan yang bergerak dalam produksi teh, dapat menggunakannya sebagai pedoman dalam mempertimbangkan kebijakan-kebijakan yang akan diterapkan dalam manajemen perusahaan guna meningkatkan produksi teh.

1.2 Perumusan Masalah

PT. Candi Loka merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sub sektor perkebunan. PT. Candi Loka merupakan salah satu perusahaan swasta yang mengelola sekaligus memproduksi teh hijau yang ada di agrowisata kebun teh Jamus di Kecamatan Sine, Kabupaten Ngawi. Dalam proses produksinya, perusahaan selalu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor produksi yang ada dan berpengaruh dalam produk yang dihasilkan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Faktor-faktor produksi tersebut dapat berupa ketersediaan lahan, pengadaan dan ketersediaan modal, pemanfaatan sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi yang ada dan juga pemanfaatan sumber daya alam yang tersedia. Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan produk teh hijau di PT. Candi Loka. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi, faktor sumber daya manusia atau faktor tenaga kerja mempunyai pengaruh yang besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Selama periode tahun 2007-2011 produksi teh yang dihasilkan oleh PT. Candi Loka di perkebunan Jamus mengalami fluktuasi. Berfluktuasinya produksi

teh kering dapat diakibatkan oleh beberapa faktor produksi yang digunakan di perusahaan, salah satu di antaranya karena berfluktuasinya tingkat produktivitas pekerja pemetik sehingga mengakibatkan jumlah pucuk basah yang diterima juga mengalami peningkatan atau penurunan. Bila produktivitas tenaga kerja bagian pemetikan teh menurun, dapat mengakibatkan menurunnya tingkat produksi teh yang dihasilkan, selain itu dapat meningkatkan biaya produksi. Peningkatan biaya produksi dapat disebabkan karena kurang disiplinnya tenaga kerja ketika melakukan proses persediaan dan produksi teh sesuai dengan prosedur kerja dan instruksi kerja yang telah ditetapkan oleh pihak perkebunan, sehingga bila teh tidak diolah dengan baik akan menyebabkan kerugian bagi pihak perkebunan karena teh harus diolah dari awal kembali. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja bagian pemetikan teh meningkat maka dapat menaikkan tingkat produksi teh yang dihasilkan sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan dan karyawannya.

Dalam proses pemetikan teh, diperlukan tenaga kerja yang berpengalaman. Hal ini disebabkan karena dalam memetik teh diperlukan keterampilan dan kecakapan dalam menjalankan prosedur yang sesuai dengan standar perusahaan. Pemetik teh harus tahu dengan benar bagaimana cara dan penggunaan peralatan untuk mendukung proses pemetikan teh, sehingga dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas petikan yang sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam lima tahun terakhir ini, produktivitas tenaga kerja pemetikan teh mengalami fluktuasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata yang didapat berdasarkan kilogram per hari kerja efektif (Kg/HKE). Pada tahun 2007 produktivitas tenaga kerja pemetikan teh rata-rata sebesar 18,27 Kg/HKE. Sedangkan pada tahun 2008 produktivitas tenaga kerja pemetikan teh mengalami penurunan menjadi 15,28 Kg/HKE. Namun pada tahun 2009, produktivitas tenaga kerja pemetikan teh mengalami peningkatan menjadi 20,63 Kg/HKE. Diikuti pada tahun 2010 dengan produktivitas tenaga kerja pemetikan teh sebesar 23,98 Kg/HKE. Sedangkan pada tahun 2011 produktivitas tenaga kerja pemetikan teh kembali mengalami penurunan menjadi sebesar 22,25 Kg/HKE. Penurunan dan kenaikan produksi dan produktivitas tenaga kerja pemetikan teh dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Produksi Basah dan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Pemetikan Teh di PT. Candi Loka Periode 2007-2011

Tahun	Produksi Basah (Kg)	Perubahan (%)	Produktivitas Tenaga Kerja Pemetikan Teh (Kg/HKE)	Perubahan (%)
2007	2.847.177	-	18,27	-
2008	2.381.321	-16,4	15,28	-16,37
2009	3.214.032	34,6	20,63	35,01
2010	3.806.353	18,4	23,98	16,24
2011	2.275.442	-40,2	14,25	-40,57

Sumber : Data Sejarah Produksi PT. Candi Loka, 2011

Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai keinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan kinerja individu yang tinggi sehingga dapat meningkatkan hasil produksi secara keseluruhan. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Menurut Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat dimasukkan dalam 2 golongan, yaitu faktor internal yang terdapat dalam diri individu tenaga kerja, seperti umur, temperamen, keadaan fisik individu, dan motivasi. Selain itu terdapat faktor eksternal yang ada di luar individu tenaga kerja, seperti kondisi fisik tenaga kerja yaitu suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Berfluktuasinya produktivitas tenaga kerja pemetikan teh dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi dalam produktivitas tenaga kerja. Sehingga selalu diperlukan upaya atau langkah peningkatan produksi yang dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya tenaga kerja bagian pemetikan teh secara berkala, karena dengan produktivitas kerja yang meningkat maka diharapkan produksi juga meningkat.

Produktivitas tenaga kerja pemetikan teh di PT. Candi Loka akan tinggi apabila faktor-faktor yang mempengaruhi dalam keadaan baik. Jika secara nyata produksi teh dan produktivitas tenaga kerja masih mengalami fluktuasi, dapat dikatakan bahwa belum dimaksimalkannya peran manajemen perusahaan untuk melakukan upaya peningkatan, khususnya terhadap produktivitas tenaga kerja yang belum maksimal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal

berhubungan dengan kondisi diri karyawan, sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan kondisi di luar diri karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik umum karyawan khususnya tenaga kerja pemetikan teh di PT. Candi Loka ?
2. Bagaimana tingkat produktivitas tenaga kerja pemetikan teh di PT. Candi Loka ?
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemetikan teh di PT. Candi Loka ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi karakteristik umum karyawan khususnya tenaga kerja pemetikan teh di PT. Candi Loka.
2. Menganalisis tingkat produktivitas tenaga kerja pemetikan teh di PT. Candi Loka.
3. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemetikan teh di PT. Candi Loka.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Candi Loka dalam mengambil keputusan ataupun menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan upaya pengembangan sumber daya manusianya di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. Bagi penulis sendiri diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek sumber daya manusia dan berguna untuk melatih kemampuan penulis dalam mengidentifikasi masalah berdasarkan fakta dan data yang tersedia.

3. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

