

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Subsektor perkebunan merupakan salah satu subsektor dari sektor pertanian yang dapat meningkatkan devisa negara dan menyerap tenaga kerja. Teh adalah salah satu komoditas subsektor perkebunan yang diutamakan pemerintah karena dengan kekayaan manfaatnya, teh memiliki daya tarik yang tinggi untuk dieksport ke negara maju. (Jaya, 2012)

Dalam suatu organisasi, baik itu milik pemerintah ataupun swasta selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan untuk mencapainya dibutuhkan faktor - faktor produksi yang memadai. Diantara faktor produksi tersebut, manusia sebagai faktor tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan suatu kerjasama untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa terdiri dari berbagai faktor seperti, tenaga kerja, tanah, modal termasuk mesin, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik, kemajuan teknologi, dan lain - lain. Namun diantara semua faktor produksi tersebut, sumber daya manusia memegang peranan utama dalam peningkatan produksi, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya adalah hasil karya manusia (William, dkk, 2013).

Melihat kenyataan yang ada bahwa tenaga kerja melalui segala bentuknya, potensinya merupakan faktor utama pembentukan keunggulan dan sekaligus menjadi kunci kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, tenaga kerja menjadi sangat penting bagi usaha tersebut sehingga harus diperhatikan segala faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (Sinungan, 2007).

Tenaga kerja sebagai sumber daya aktif merupakan salah satu faktor bagi kelancaran suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya, seharusnya didukung oleh sarana dan prasarana serta bentuk manajemen yang baik dan manusiawi, agar tenaga kerja tersebut dapat bekerja dengan

baik dan sesuai dengan harapan perusahaan tanpa rasa kecewa, ketidakpuasan dan kecemasan. Tenaga kerja sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksplorasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan (Sari, 2016).

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang professional atau kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut (Haryadi, dkk, 2018).

Dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi yaitu meningkatnya produktivitas, karyawan bukan hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Karyawan/Pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain yang mendapatkan kompensasi serta jaminan dan setiap yang bekerja menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa sesuai peraturan atau perjanjian. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Dan akhirnya

karyawan tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan (Manurung, 2012).

Demi efektivitas waktu, beberapa perusahaan sudah menggunakan mesin atau teknologi sebagai alat panen. Namun dalam kegiatan pemanenan teh, ada beberapa faktor seperti topografi atau permukaan kebun yang menjadikan peran manusia atau tenaga kerja belum dapat tergantikan oleh mesin maupun teknologi.

Untuk mendapatkan daun teh yang berkualitas, perlu diperhatikan hal hal sebagai berikut : (1) Daun teh yang dipetik berwarna hijau mudah, (2) Daun yang tidak terlalu lebar, (3) Jangan terlalu bawah karena akan berimbas pada lambatnya pertumbuhan pucuk. Hal-hal tersebut tentu tidak dapat terdeteksi oleh mesin secara keseluruhan sehingga dapat menyebabkan kurangnya kualitas dari hasil panen teh. Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa penggunaan tenaga kerja masih sangat penting dalam pemanenan teh untuk mendapatkan kualitas yang baik.

Terkait dengan pencapaian hasil produksi yang baik, maka diperlukan bahan yang berkualitas. Sehingga perusahaan memiliki syarat kualitas yang harus dicapai oleh tenaga kerjanya. Untuk itu diperlukan ilmu pengetahuan yang cukup serta keterampilan yang baik dalam melakukan kegiatan produksi yang mana hanya dapat dilakukan oleh para tenaga kerja yang memiliki pengalaman yang cukup.

Untuk mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan, tenaga kerja panen harus memiliki kondisi fisik yang memungkinkan dalam melakukan pekerjaannya serta upah yang layak untuk memberikan motivasi dalam memenuhi target perusahaan . Selain kebiasaan sehari-hari, usia juga dapat memberikan pengaruh pada kondisi fisik tenaga kerja panen.

Perkebunan teh di Jawa terdiri dari perkebunan rakyat, perkebunan swasta dan perkebunan milik pemerintah. Salah satu perkebunan teh milik pemerintah adalah PT. Rumpun Sari Medini yang berada di Kabupaten Kendall, Provinsi Jawa Tengah. PT. Rumpun Sari Medini merupakan

perusahaan berskala nasional, sehingga dalam memproduksi hasil perkebunannya, tidak hanya menggunakan banyak sarana produksi, seperti pupuk, pestisida, tenaga kerja dan lainnya, tetapi sudah memiliki manajemen yang mengatur sistem produksi teh, serta penggunaan tenaga kerja.

Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan dituntut untuk melakukan penempatan karyawan dengan baik dengan memperhatikan kriteria-kriteria yang telah ada seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan tuntutan pekerjaan serta yang lainnya, sehingga timbul timbal balik yang baik pula terhadap perusahaan yaitu produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Bahwa penempatan karyawan yang benar bermanfaat, diantaranya mencegah tingginya angka keluar masuk karyawan, keselamatan karyawannya terjaga, tidak menimbulkan konflik, semangat dan kegairahan kerja, prestasi kerja yang tinggi, produktivitas meningkat dan lain sebagainya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik tenaga kerja pemanen teh di PT. Rumpun Sari Medini, Kabupaten Kendall?
2. Bagaimana produktivitas tenaga kerja pemanen teh di PT. Rumpun Sari Medini, Kabupaten Kendall?
3. Bagaimana pengaruh faktor sosial ekonomi (umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, gaji dan premi, dan topografi) terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen teh di PT. Rumpun Sari Medini, Kabupaten Kendall?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui karakteristik tenaga kerja pemanen teh di PT. Rumpun Sari Medini, Kabupaten Kendall.
2. Untuk mengatahui produktivitas tenaga kerja pemanen teh di PT. Rumpun Sari Medini, Kabupaten Kendall.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor sosial ekonomi (umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, gaji dan premi, dan topografi) terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen teh di PT. Rumpun Sari Medini, Kabupaten Kendall.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan secara nyata di bidang pertanian khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen serta menggali pengalaman di lapangan sebagai tambahan pengetahuan yang tidak didapatkan dalam perkuliahan dan memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar kesarjanaan S-1 pada Jurusan Sosial Ekonomi Fakultas Pertanian Institut Pertanian “STIPER” Yogyakarta.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam pengembangan produktivitas tenaga kerja panen lainnya.

3. Bagi Pemerintah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran untuk mengambil kebijakan di sektor pertanian khususnya di bidang perkebunan.