

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap Organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi, sumberdaya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda organisasi. Dunia bisnisekarang dituntu untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam rangka pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh bebrapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Ukuran kinerja dengan jumlah output tidak mampu menunjukkan peran setiap satuan tenaga kerja yang digunakan terhadap hasil kerja (output). Tingginya jumlah output yang dihasilkan belum tentu menunjukkan produktivitas tenaga kerja yang lebih baik.

Indonesia merupakan salah satu dari negara di Asia dengan jumlah penduduk terbesar didunia. Jumlah penduduk yang besar dapat menjadi permasalahan baru jika pemerintah tidak mampu menyediakan lapangan pekerjaan yang cukup dalam menyediakan lapangan usaha bagi warga negaranya. Penyerapan tenaga kerja terbanyak ada pada sub sektor Pertanian. Selama periode 2010-2014 sektor pertanian masih merupakan sektor dengan pangsa penyerapan tenaga kerja terbesar, walaupun kadang cenderung menurun. Penyerapan tenaga kerja di sektor pertanian pada tahun 2010 sekitar 39,69 juta tenaga kerja atau sekitar 35,76% dari total penyerapan tenaga kerja. Pada tahun 2014 penyerapan tenaga kerja mengalami penurunan menjadi 35,76 juta tenaga kerja atau sekitar 30,27% (Anonim, 2015).

Pada sektor pertanian mencakup sub sektor tanaman pangan, tanaman perkebunan, peternakan, kehutanan, perikanan dan hasil-hasilnya. Sebagai salah satu subsektor penting dalam sektor pertanian, subsektor perkebunan secara tradisional mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Sebagai Negara berkembang dimana penyediaan lapangan kerja merupakan masalah yang mendesak, subsektor perkebunan mempunyai kontribusi yang cukup signifikan. Salah satunya adalah perkebunan teh yang mayoritasnya pekerjanya adalah tenaga pemetik. Mengingat betapa pentingnya peran tenaga pemetik, maka perusahaan hendaknya selalu memperhatikan pekerjaan pemetik agar tercapai tujuan yang diharapkan. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para pekerja pemetik, sehingga bisa meningkatkan produksi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan (Rivai, 2005). Tenaga kerja sebagai salah satu sumber daya yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitasnya. Menurut Sinungan, M (2003) Tenaga kerja yang produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan beban dan deskripsi pekerjaan sehingga mampu menghasilkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki metode kerja atau mempertahankan metode kerja yang baik.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektifitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasi (Kotler dalam Noerachmat, 2010). Manfaat penilaian kinerja adalah perbaikan kinerja, penyesuaian kinerja, kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, definisi proses penempatan staf, ketidakakuratan informasi, kesalahan rancangan

pekerjaan, kesempatan kerja yang sama, tantangan-tantangan eksternal, umpan balik SDM (Mangkuprawira, 2003)

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja Pekerja, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi pekerja untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang (Rachmawati,2004).

B. Perumusan Masalah

Di kabupaten Kerinci, penyerapan tenaga kerja terbanyak yaitu ada pada Sub sektor perkebunan.Salah satunya adalah PTP. Nusantara VI merupakan perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang perkebunan. Salah satu bagian dari PTP. Nusantara VI ini adalah Unit Usaha Kayu Aro yang terletak di Kerinci, Jambi, yang memiliki kebun teh terluas di Asia Tenggara dengan luas 3.020 Ha. Produk utamanya adalah teh hitam Orthodox dan CTC.

PTP. Nusantara VI Unit Usaha Kayu Aro memproduksi teh sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Anggaran Produksi (RKAP). Akan tetapi, rencana produksi yang telah disusun dalam RKAP perusahaan tidak selalu terpenuhi. PTP. Nusantara VI Kayu Aro mempunyai target produksi tahunan, hal ini dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian produksi di akhir tahun, namun dalam pelaksanaannya terjadi ketidaksesuaian antara target yang ditetapkan dengan hasil akhir yang didapatkan.

Pada tahun 2013 target untuk Produksi teh yang ditetapkan adalah sebesar 2.597 Kg/Ha, namun pencapaian diakhir tahun hanya sebesar 2.301 Kg/Ha. Pada tahun 2014 target produksi teh yang ditetapkan adalah sebesar 3.401 Kg/Ha ,namun pencapaian diakhir tahun hanya sebesar 2.528 Kg/Ha (Lampiran 28).Walaupun setiap tahun terjadi kenaikan produksi, namun target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan belum tercapai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigit Priyono (2008) bahwa produktivitas kerja pemetik teh di PTP Nusantara VI Kayu Aro sebagian besar tergolong dalam kategori rendah dengan presentase melebihi 50% yaitu sebesar 51,96%, rendahnya produktivitas

ini disebabkan sebagian pemetik teh ada yang belum memanfaatkan waktu kerja dengan baik. Dalam kategori rendah pemetik hanya mampu memetik berkisar 3-4,5 kg/Jam sementara standar yang ditetapkan oleh perusahaan berkisar antara 5-8,74 kg/Jam (PTP. Nusantara VI Kayu Aro, 2016).

Hasil produksi teh yang ada di PTP.Nusantara VI Kayu Aro tidak lepas dari peran pemetik teh yang merupakan faktor yang berpengaruh pada jumlah produksi dan mutu petikan daun teh.Oleh karena itu perlu diketahui kinerja pemetik teh dan Faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja pemetik dan juga perlunya dilakukan upaya peningkatan kinerja dalam bentuk peningkatan kualitas dan kuantitas yang dapat dilakukan antara lain melalui peningkatan kinerja pemetik yang merupakan pihak yang langsung turun ke lapangan. Peningkatan kinerja pemetik dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi, maupun kompensasi.

Berdasarkan paparan di atas, ada beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yakni:

1. Bagaimana Kinerja Pemetik Teh di PTPN VI Kayu Aro ?
2. Apa Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pemetik Teh di PTPN VI Kayu Aro ?
3. Bagaimana upaya peningkatan kinerja pemetik teh dinilai dari pendidikan & pelatihan, penilaian prestasi dan sistem kompensasinya?

C. Tujuan Penelitian

- A. Menganalisis Kinerja Pemetik Teh di PTPN VI Kayu Aro.
- B. Mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pemetik Teh di PTPN VI Kayu Aro.
- C. Menganalisis upaya peningkatan kinerja pemetik teh dinilai dari pendidikan & pelatihan, penilaian prestasi dan sistem kompensasinya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara umum penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara Khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja dengan mempertimbangkan Status Kerja yang berpengaruh terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pemetik teh di PTP.Nusantara VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang kinerja pemetik teh.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan Referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.