

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peningkatan populasi penduduk, perkembangan ekonomi, perbaikan tingkat pendidikan, peningkatan pendapatan, kesadaran masyarakat akan pentingnya gizi, arus globalisasi dan perubahan gaya hidup merupakan pemacu peningkatan terhadap produk peternakan. Pertumbuhan usaha yang makin berkembang akan banyak menyerap tenaga kerja yang dibutuhkan. Perkembangan usaha sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kerja yang ada, dengan meningkatnya kualitas tenaga kerja yang ada akan meningkatkan pertumbuhan usaha. (Ditjennak,2010)

Termasuk usaha peternakan ayam ras petelur agar bisa bertahan dan dapat bersaing dengan kompetitor harus memiliki manajemen yang baik, teknologi yang mendukung dan tenaga kerja yang berkompeten. Dalam usaha peternakan ayam ras petelur peranan tenaga kerja juga sangat penting dalam meningkatkan produksi. Tenaga kerja tanpa kinerja yang baik maka akan sulit bagi usaha peternakan untuk mencapai produksi yang ditargetkan.

Membuat tenaga kerja tetap berkomitmen, maka usaha peternakan harus dapat memberikan kenyamanan kerja bagi tenaga kerja. Menurut Bangun (2012) Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik tenaga kerja yang berkualitas.

Tenaga kerja yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mempunyai disiplin kerja, guna mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana tenaga

kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Salah satu peran perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah dengan memberikan kompensasi dan mengakui keberadaan tenaga kerja tersebut.

Salah satu usaha ayam petelur yang telah menerapkan atau memberikan kompensasi kepada tenaga kerjanya adalah CV. Nurul Farm berlokasi di daerah sentral produksi ayam ras petelur. Tepatnya di Nagari Piobang, Kecamatan Payakumbuh, Kabupaten Lima Puluh Kota. CV. Nurul Farm merupakan usaha milik Bapak H. Andi Satria yang berdiri pada tahun 2008 dan berada di areal lahan seluas 3,1 hektar dengan skala populasi 70 ribu ekor ayam ras petelur dengan jenis strain yang digunakan Lohmann dan memiliki 24 kandang layer.

Usaha CV. Nurul Farm memiliki 20 Orang tenaga kerja dengan uraian kerja masing-masing adalah 14 orang anak kandang yang bertugas untuk memelihara, memberi makan dan membersihkan kandang ayam ras petelur, satu (1) orang pengawas kandang yang bertugas mengawasi dan menilai pekerja anak kandang dan bertanggung jawab terhadap pakan dan telur yang masuk serta telur yang keluar, Dua (2) orang Petugas penggiling pakan yang bertugas menggiling pakan \pm 8 ton setiap hari untuk ayam ras petelur, petugas penggiling pakan, Dua (2) orang Petugas Administrasi yang bertugas manajemen pembelian kebutuhan yang diperlukan ayam ras petelur serta penjualan telur keluar usaha CV. Nurul Farm, Satu (1) orang Petugas Kesehatan yang bertugas untuk memvaksinasi dan mengawasi kesehatan ayam ras petelur.

CV. Nurul Farm menerapkan sistem penggajian yang terbagi atas upah, bonus dan insentif. Upah didapatkan dari banyaknya ayam yang dipelihara, bonus dan insentif di dapatkan dari kerajinan, kebersihan dan disiplin.

Pendapatan tenaga kerja di CV. Nurul Farm bervariasi dan dibedakan berdasarkan posisi dan tanggung jawab yang diterima. Pengawas kandang memiliki upah sebesar Rp.115000/hari. Pekerja kandang memiliki upah bervariasi tergantung dari berapa banyak ayam ras petelur yang dipelihara per kandang, upah pekerja kandang dihitung per ekor ayam sebesar Rp.6,7,-/ekor/hari. Petugas penggilingan pakan memiliki upah sebesar Rp.90.000/4Ton/orang/hari. Untuk petugas administrasi yang mengawas produksi telur masuk-keluar memiliki upah Rp.25.000/hari. Petugas administrasi yang memiliki tugas menyusun laporan keuangan Rp.35.000/hari. Petugas kesehatan memiliki upah sebesar Rp.75.000/hari.

Produksi telur yang dihasilkan oleh CV. Nurul Farm pada bulan Januari tahun 2016 memiliki rata-rata 42.404.55 butir/hari. Produksi telur yang dihasilkan memiliki kecenderungan berfluktuasi setiap kali berproduksi. Hal ini disebabkan oleh umur ayam yang tidak sama. Dengan rata-rata produksi telur sebanyak 42.404.55 butir/hari CV. Nurul Farm mengeluarkan gaji tenaga kerja dengan rata-rata Rp1.469.414 orang/bulan dan Produksi telur pada bulan Desember 2016 memiliki rata-rata 43.626.35 butir/hari CV. Nurul Farm mengeluarkan gaji tenaga kerja dengan rata-rata Rp1.329.537 orang/bulan. Data diatas awal tahun produksi telur rata-rata 42.404.55 butir/hari sedangkan pada akhir tahun 2016 di bulan desember terjadi kenaikan produksi telur dengan rata-rata 43.626.35 butir/hari

tetapi tidak pada gaji tenaga kerja yang mengalami penurunan dengan selisih Rp139.877 meskipun produksi telur naik.

Pada bulan Januari tahun 2016, Tenaga kerja anak kandang yang lama bekerja di CV. Nurul Farm yakni Bapak Daf bekerja selama 11 tahun 2 bulan dan yang paling baru bekerja di CV. Nurul Farm yakni Bapak Con bekerja selama 1 bulan. CV. Nurul Farm yang telah berdiri selama sembilan tahun memiliki Tenaga kerja yang bekerja dengan rata-rata bekerja selama 48,83 bulan/orang. Dilihat dari lama berdirinya CV. Nurul Farm dengan rata-rata bekerja Tenaga kerja dapat diasumsikan terjadinya silih bergantinya tenaga kerja selama CV. Nurul Farm berdiri. Kondisi sosial tenaga kerja CV. Nurul Farm cukup aktif dan iklim kerja yang kondusif sesama tenaga kerja yang lain, meskipun ada beberapa tenaga kerja yang memiliki rasa kecemburuan terhadap tenaga kerja yang lain yang mendapatkan insentif lebih dari perusahaan.

Dalam kaitannya dengan pemikiran tersebut, maka penulis bermaksud untuk mendeskripsikan secara jelas mengenai **Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Peternakan Ayam Ras Petelur (Studi Kasus : CV. Nurul Farm Nagari Piobang, Kecamatan Payakumbuh, Kabupaten Lima Puluh Kota)**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat merumuskan permasalahan- permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pemberian kompensasi untuk tenaga kerja yang dilakukan oleh CV. Nurul Farm

2. Bagaimana produktivitas tenaga kerja CV. Nurul Farm dilihat dari persentasi produksi telur harian
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja di CV. Nurul Farm

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem pemberian kompensasi untuk tenaga kerja yang dilakukan oleh CV. Nurul Farm
2. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja CV. Nurul Farm dilihat dari persentasi produksi telur
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap peroduktivitas tenaga kerja di CV. Nurul Farm

1.4. Manfaat Penelitian

1. Secara akademis, untuk peneliti-peneliti lainnya diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya
2. Secara praktis, sebagai tambahan informasi, masukan dan bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam menyusun kebijakan dan bagi pemilik usaha dapat menjadi bahan mengambil keputusan dalam kemajuan perusahaan selanjutnya.

