

# I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Pertanian merupakan sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia. Salah satu subsektor penting dari sektor pertanian adalah perkebunan yang cakupan usahanya mencapai lebih dari seratus komoditi. Beberapa jenis komoditas perkebunan yang memberikan kontribusi besar bagi devisa negara seperti karet, kopi, kelapa dan kakao merupakan perkebunan rakyat. Pengembangan subsektor perkebunan merupakan salah satu pilihan yang cukup realistis sebagai bisnis strategis dan andalan dalam perekonomian Indonesia, bahkan pada masa krisis ekonomi dengan tiga alasan utama. Pertama, bisnis perkebunan adalah bisnis yang mempunyai daya tahan tinggi karena berbasis pada sumberdaya domestik dan berorientasi ekspor.

Hal ini tercermin dari bisnis perkebunan yang selalu tumbuh sekitar 4% per tahun pada 25 tahun terakhir. Kedua, bisnis perkebunan diyakini masih sangat prospektif dengan peluang pertumbuhan bekisar antara 2%-8% per tahun, tergantung komoditinya. Ketiga bisnis perkebunan merupakan bisnis yang relative intensif menggunakan tenaga kerja, khususnya tenaga tanga kerja, dengan karakteristik tersebut, bisnis perkebunan diharapkan mampu menyerap tenaga kerja yang lebih baik banyak, sekaligus memperbaiki ketimpangan distribusi pendapatan yang kini tengah dihadapi (Ditjenbun, 2009, dalam Siregar. 2011).

Perkebunan adalah usaha tani yangmengusahakan tanaman perkebunan yang luasnya lebih besar dari 25 Ha. Jenis tanaman perkebunan umumnya adalah tanaman keras (karet, kelapa sawit, kopi, teh dan kakao) sedang tanaman setahun jarang (tebu dan tembakau) (Simanjuntak, 2007). Tanaman karet merupakan salah

satu komoditi perkebunan yang menduduki posisi cukup penting sebagai sumber devisa non migas bagi Indonesia, sehingga memiliki prospek yang cerah. Oleh sebab itu upaya peningkatan produktivitas usahatani karet terus dilakukan terutama dalam bidang teknologi budidayanya.

Kebutuhan dunia terhadap karet terus meningkat dari tahun ke tahun seiring dengan berkembangnya industri yang menggunakan bahan baku karet di negara-negara maju. Perluasan perkebunan di Asia, Khususnya Asia Tenggara, berlangsung sangat intensif. Dalam beberapa puluh tahun saja produksi dari kawasan ini bahkan melampaui produksi karet Amerika Latin yang merupakan wilayah asal tanaman tersebut. Jika pada tahun 1900 produksi karet Asia Tenggara baru sekitar 1,1 % dari produksi dunia, 15 tahun kemudian produksinya sudah mencapai 68,5 %. Asia Tenggara meneguhkan diri sebagai produsen utama karet dunia (Setiawan dan Agus, 2008 dalam Ziraa'ah,dkk, 2012).

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 (Sumarsono, 2010:74)

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 (Hasibuan, 2007).

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 (Ghano, 2003:17)

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang akan diperoleh didalam proses produksi. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian yakni perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Berdasarkan teori produktivitas, dikemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: Latar belakang pendidikan dan keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi dan kesempatan berprestasi (Sumarsono, 2003).

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan

produktivitas tenaga kerja yang tercakup didalamnya. Tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan seperti perkebunan umumnya adalah karyawan. Karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan adalah karyawan pemanen. Karyawan panen pada kebun karet adalah mengambil ketah karet atau lateks dengan cara melukai atau menggores kulit dari pohon karet (Handoko, 2001:93).

Dimana perolehan produktivitas karet Kebun Sei Putih (Kg/kk) pada tahun 2013-2014 meningkat hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. roduksi Karet Kebun Sei Putih Kg/KK 2013/2014**

Afd	Luas (Ha)		Produktivitas karet Kg/Ha			
			2013		2014	
	2013	2014	REAL	RKAP	REAL	RKAP
I	606,21	545,46	1.646	1.927	1.736	2.021
II	375,50	305,25	1.615	1.792	1.903	2.223
III	399,20	327,20	1.316	1.964	1.354	1.726
IV	574,32	552,57	1.734	1.973	1.673	2.053
<b>Jlh</b>	<b>1.955,23</b>	<b>1.730,48</b>	<b>1598</b>	<b>1.922</b>	<b>1.673</b>	<b>2.011</b>

*Sumber : Profil PTPN III Sei Putih*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Produktivitas Karet meningkat antara tahun 2013-2014 dilihat dari realisasi (REAL) terhadap rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP), salah satu hal yang dilakukan oleh PTP III Sei Putih Galang, Sumatera Utara khususnya Kebun karet untuk meningkatkan produksi karet terhadap tanaman perlu didukung oleh sistem pemanen atau penyadap yang baik. Dengan demikian berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis perlu melakukan penelitian secara ilmiah untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan Penyadap Karet terhadap produktivitas dikebun karet Sei Putih Galang.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari uraian pada latar belakang maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang dapat diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Produktivitas kerja karyawan penyadap didaerah penelitian?
2. Bagaimana pengaruh faktor sosial ekonomi (umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja, gaji pokok (upah) dan premi) terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap didaerah penelitian?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan penyadap didaerah penelitian.
2. Untuk menganalisis faktor sosial ekonomi (umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja, gaji pokok (upah) dan premi) mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan penyadap didaerah penelitian.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi yang berkaitan dan pihak lain, dalam upaya untuk membuat kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan penyadap terhadap produktifitas.
2. Sebagai bahan masukan bagi instansi untuk bahan pertimbangan bagi parapengambil keputusan dan kebijakan dalam peningkatan kinerja karyawan khususnya di lingkungan perkebunan.

3. Penelitian ini merupakan skripsi penulis, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Pertanian Medan Area
4. Sebagai bahan referensi dan bahan pembelajaran bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

### **1.5. Kerangka Pemikiran**

Didalam suatu perusahaan yang bersifat padat karya, faktor tenaga kerja sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Tenaga kerja dalam perkebunan terdiri dari pekerja/pelaksana, pimpinan, dewan direksi, komisaris dan pemilik. Pekerja/pelaksana ini terdiri dari pekerja (*skill/unskilled*) dan mandor. Secara logika, peningkatan kinerja karyawan penyadap alam meningkatkan produktivitas. Kinerja diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Aspek yang akan dinilai dalam kinerja yaitu, kuantitas dari hasil dan kehadiran. Hasil kerja penyadap yang dinilai adalah lebih borong, yaitu merupakan selisih antara hasil yang diperoleh dan basis borong yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila lebih borong sesudah adanya perubahan tarif premi meningkat lebih tinggi dari pada lebih borong sebelum adanya perubahan tarif premi, maka hasil kerja karyawan mengalami kenaikan dan sebaliknya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan gaji. Salah satu untuk meningkatkan kinerja ini perusahaan perlu memberikan penghargaan. Penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan penyadap adalah dengan pemberian peningkatan upah. Upah

adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah mengerjakan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan perusahaan. Adapaun kerangka pemikiran dapat dilihat pada skema kerangka pemikiran dibawah ini :



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

#### **1.6. Hipotesis**

Untuk mengarahkan analisis dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa hipotesis sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu: Faktor sosial ekonomi ekonomi umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja, upah, dan premi berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan penyadap Karet PT Perkebunan Nusantara III.