

**ANALISIS PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PANEN  
PADA PERKEBUNAN KOPI**

*(Studi Kasus pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya  
Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Provinsi  
Sulawesi Selatan)*

**OLEH :**

**MORINA PASARIBU**

**G 311 04 020**



1 - 8 - 08  
putane  
1 shg  
Hudias  
117

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2008**

**ANALISIS PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PANEN  
PADA PERKEBUNAN KOPI**

*(Studi Kasus pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya  
Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Provinsi  
Sulawesi Selatan)*

**OLEH :**

**MORINA PASARIBU  
G 311 04 020**

Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelara Sarjana Pertanian

Pada

Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian  
Fakultas Pertanian  
Universitas Hasanuddin  
Makassar  
2008

Disetujui oleh,

  
**Dr. Ir. Didi Rukmana, M.S.**  
Dosen Pembimbing

  
**Letty Fudjaja, S.P., M.Si.**  
Dosen Pembimbing

Mengetahui :

Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian  
Fakultas Pertanian  
Universitas Hasanuddin

  
**Dr. Ir. Muslim Salam, M.Ec.**  
NIP 132 015 001

**PANITIA UJIAN SARJANA  
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

---

**Judul** : "ANALISIS PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PANEN  
PADA PERKEBUNAN KOPI".  
*(Studi Kasus pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT.  
Sulotco Jaya Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten  
Tana Toraja, Provinsi Sulawesi Selatan)*

**Nama** : Morina Pasaribu

**Nim** : G 311 04 020

**TIM PENGUJI**

**Dr. Ir. Didi Rukmana, M.S.**  
Ketua Sidang

**Letty Fudjaja, S.P., M.Si.**  
Anggota

**Prof. Dr. Sofyan Jamal, M.Sc.**  
Anggota

**Prof. Dr. Ir. Hj. Melati P. Yoenus, M.S.**  
Anggota

**Rusli Mohammad Rukka, S.P., M.Si.**  
Anggota

---

Tanggal Ujian : Juli 2008

## RINGKASAN

**MORINA PASARIBU, G 311 04 020. ANALISIS PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PANEN pada PERKEBUNAN KOPI** (*Studi Kasus pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Provinsi Sulawesi Selatan*), di bawah bimbingan **Didi Rukmana** dan **Letty Fudjaja**.

Penelitian ini telah dilakukan di Perusahaan Perkebunan Kopi Swasta PT. Sulotco Jaya Abadi, Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, pada Bulan April – Juni 2008. Pemilihan perusahaan penelitian ditentukan secara sengaja (*purposive sampling*) dengan pertimbangan perusahaan penelitian tersebut merupakan perusahaan perkebunan kopi swasta yang melibatkan cukup banyak tenaga kerja. Penelitian bertujuan untuk menganalisa faktor-faktor yang mempunyai hubungan dengan produktifitas tenaga kerja dan perkembangannya.

Jumlah responden tenaga kerja sebanyak 36 orang yang merupakan tenaga kerja harian panen pada perkebunan kopi PT. Sulotco Jaya Abadi. Teknik pengumpulan data adalah melalui pengamatan langsung (observasi) dan wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner). Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat analisis Chi-Square dan produktifitas tenaga kerja.

Hasil analisis chi-square menunjukkan bahwa variabel ketenagakerjaan yang mempunyai hubungan secara nyata terhadap produktifitas tenaga kerja adalah jenis kelamin, pendidikan, upah, dan desain kerja sedangkan umur, jumlah tanggungan keluarga, lama bekerja, sikap, kepemimpinan, dan fasilitas perusahaan, menunjukkan hubungan yang tidak nyata terhadap produktifitas tenaga kerja. Hasil analisis produktifitas tenaga kerja pada PT. Sulotco Jaya Abadi menunjukkan peningkatan dimana dengan menggunakan tenaga kerja sebagai input yang lebih sedikit memperoleh produktifitas produksi (output) yang semakin meningkat.

## RIWAYAT HIDUP PENULIS

MORINA PASARIBU, lahir di Beteleme pada tanggal 02 Januari 1986, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Dibesarkan dan dididik dalam lingkungan yang sederhana oleh pasangan Tjahner Pasaribu dan Dortha br. Sitompul.

Pendidikan formal yang telah dilalui penulis adalah Sekolah Dasar Inpres Awaya, Maluku Tengah pada tahun 1992 - 1998. Kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri 08 Makassar pada tahun 1998 - 2001. Setelah itu menamatkan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri 01 Makassar selama tahun 2001 - 2004. Melalui jalur test Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) pada tahun 2004, penulis diterima sebagai Mahasiswa Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Hasanuddin.

Selama masa perkuliahan, selain mengikuti kegiatan akademik dengan sebaik-baiknya, penulis juga aktif dalam mengikuti berbagai jenis kegiatan dan organisasi dalam lingkup kampus Universitas Hasanuddin dan luar kampus. Pengalaman Organisasi penulis antara lain adalah sebagai pengurus Himpunan Mahasiswa Peminat Sosial Ekonomi Pertanian (MISEKTA) periode 2006/2007 dan aktif mengikuti berbagai kegiatan serta kepanitiaan lainnya seperti bedah buku, dialog, pelatihan-pelatihan, dan seminar-seminar baik tingkat fakultas, lokal, regional, maupun nasional.

## KATA PENGANTAR

Komoditi kopi merupakan salah satu komoditi perkebunan yang sangat menjanjikan dalam pembangunan pertanian agribisnis dan agroindustri di Indonesia. Melalui aktifitas ekspor, kopi mampu mendatangkan devisa dan mampu menyerap tenaga kerja. Di Indonesia sendiri, pengelola perkebunan kopi berasal dari investasi asing maupun lokal, berupa perkebunan rakyat, swasta, maupun BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Namun, kopi tidak selalu dalam posisi yang menyenangkan. Tergesernya posisi Indonesia dari peringkat ketiga menjadi keempat oleh Vietnam pada tahun 1998 dan krisis harga kopi, menyebabkan kecenderungan produksi yang menurun. Padahal luas arealnya adalah terbesar kedua.

Sangat disayangkan bila kondisi tersebut berlarut-larut karena kopi *spesialti* (lokal) Indonesia sangat digemari didunia, misalnya kopi Toraja/Kalosi. Untuk itu sangat penting mengkaji secara komprehensif dan intensif mengenai peluang, prospek, serta peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kopi selain faktor luas areal pertanaman.

Karya tulis ini memfokuskan penelitian pada kajian ketenagakerjaan, yaitu melihat hubungan atau reaksi yang berbeda dari setiap variabel-variabel penentu produktifitas tenaga kerja terhadap produktifitas kopi. Diharapkan bahwa hasil penelitian dapat menjadi salah satu solusi untuk mengembalikan kondisi perkopian Indonesia.

Makassar, Juli 2008

Penulis

## UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kasih atas berbagai rancangan terbaik yang diberikan kepada penulis. Berkat atas kesehatan dan kekuatan rohani merupakan limpahan yang tiada taranya yang diberikan kepada hamba-Nya, terkhususnya pada penyelesaian skripsi dengan judul "Analisis Produktifitas Tenaga Kerja" yang merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Pertanian pada Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Hasanuddin. "Terima kasih Tuhan, tak pernah kusendiri, Engkau selalu menyertai".

Perjalanan penulis dalam memperoleh ilmu pengetahuan hingga terwujudnya suatu tulisan karya ilmiah ini merupakan keberhasilan penulis dalam menghadapi tantangan dan kesulitan. Namun, apalah upaya penulis yang terbaik sekalipun, tanpa kerjasama, dorongan semangat hingga ke bantuan materi dari berbagai pihak, dapat mencapai tahap ini. Oleh karena itu, penulis ingin menghaturkan terimakasih yang tak terhingga dan rasa hormat dari hati yang paling dalam kepada :

1. **Bapak Dr. Ir. Didi Rukmana, M.S. dan Ibu Letty Fudjaja, S.P., M.Si.** selaku dosen pembimbing atas ketulusannya memberikan petunjuk dan bimbingan serta dengan penuh pengertian telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan kepada penulis sejak awal penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini.

2. **Bapak Dr. Ir. H. Rahim Darma, M.S.** dan **Bapak Rusli Mohammad Rukka, SP. M.Si.**, selaku dosen penguji atas semua saran dan kritiknya serta pengetahuan demi penyempurnaan skripsi ini. **Ibu Ir. Nurbaya Busthanul, M.Si.**, selaku panitia seminar atas kesempatan yang diberikan dan memberikan pengetahuan proses pembelajaran dalam penyusunan skripsi ini.
3. **Bapak Prof. Dr. Ir. Sofyan Jamal, M.Sc.**, sebagai Penasehat Akademik atas segala arahan dan bimbingannya yang terbaik demi kelancaran kegiatan akademik dan pembentukan karakter penulis selama penulis menempuh pendidikan di Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian.
4. **Bapak Dr. Ir. Muslim Salam, M.Ec.**, selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian atas bimbingan dan sekaligus telah memberikan rekomendasi penelitian. **Seluruh Staf Pengajar** di lingkungan Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian yang telah banyak memberikan pengetahuan, bimbingan dan arahan selama penulis menempuh pendidikan serta **seluruh staf Pegawai dan Administrasi Fakultas Pertanian** atas bantuan dan kerjasamanya.
5. **Seluruh Dewan Direksi dan Administratur PT Sulotco Jaya Abadi**, terkhususnya kepada **Bpk. Ir. Samuael Kerundeng** selaku Pimpinan kebun dan **seluruh kepala wilayah dan administrasi kebun**; **Bpk. Imanuel Sude**, **Bpk. Sudarlan**, **Bpk. Heriyanto**, **Bpk. Jhoni**, **Bpk. Hariadi**, dan **Ibu Dorkas** beserta staf-stafnya, atas kesempatan yang diberikan untuk melaksanakan penelitian dan berbagai informasi serta arahan yang diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh sahabat dan saudara dalam perjalanan selama perkuliahan, teruntuk kepada **Rekan-rekan Angkatan 2004** : Selviana Marthin, Anny Sidayani, Christina O.M., Maharani, Eka Handayani, S.P., Darmiati Dahar, Fatmawati, Nurhuda, Masita JonA, A. Nur Insani Amir, S.P., Hizhwati, Mus Ida Syam, Eka Afriyanti, Fadliyah, Alia, A. Dian Ekayanti, Andi Elly Rahma, S.P., A. Selviani, Nur Afiah, S.P., Eka Andriyani A., S.P., Henny Amir, S.P., Reni Fatmasari, S.P., Reni Reskiyani Laode, Anni Mustafa, Nur Rahma, Aisyah, Fitrah A.R., Ikrar S., Riris, Imelda, Dewi Diah, Ibrahim, Suhardi, dan teman-teman lain yang tertulis dihati "tidak ada yang pertama dan terakhir bagi penulis, karena kalian semua menempati posisi yang sama di hati penulis". Semoga di hari-hari mendatang dengan modal yang telah kita peroleh dalam menyelesaikan pendidikan ini, memampukan kita untuk meraih segala yang kita cita-citakan dan dapat menjadi orang yang dibanggakan serta penerang langkah bagi orang lain.
7. **Rekan-rekan Mahasiswa Universitas Hasanuddin**, terkhususnya Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, UNHAS, atas kerjasamanya selama ini. Semoga juga mendapatkan berkat terindah dari-Nya.
8. **Teman-teman KKN Angkatan V** tahun 2007, **Kepala Desa Loka** dan keluarga serta segenap warga, di Desa Loka, Kecamatan Rumbia dan Kabupaten Jeneponto. Atas bantuan dan kerjasamanya selama melaksanakan KKN hingga menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Kepada **PT. Smart Tbk dan Eka Tjipta Foundation** yang telah memberikan dukungan materi selama perkuliahan.

Sebuah penghargaan yang istimewa dan tulus penulis persembahkan kepada kedua orangtua tercinta, **Tjahner Pasaribu** dan **Dortha Sitompul** yang telah mendidik dengan penuh rasa kasih sayang dan begitu setia mendampingi, pengorbanan yang tak terhitung telah diberikan baik dalam bentuk materi dan spiritual. Belum mampu penulis memberikan kebahagiaan yang setanding, hanya doa yang kepada Tuhan agar selalu diberikan kesehatan dan penghiburan. Demikian pula untuk kedua saudaraku, **Abang Sondang** dan **Kakak Destina** yang telah memberikan dukungan.

Tidak kuasa penulis membalas kebaikan-kebaikan secara langsung maka teriring doa, penulis panjatkan kepada Tuhan YME kiranya memberikan berkat dan anugerah yang lebih dari apa yang penulis terima untuk semua bantuan, motivasi dan doa dari berbagai pihak selama ini. Dan apabila ada kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan penulis secara sengaja atau tanpa kesengajaan, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Menyadari keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, dengan penuh kerendahan hati penulis mengakui bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran tetap penulis harapkan dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap agar tugas akhir ini dengan kekurangan dan kelebihan, dapat memberikan sebuah nilai bagi ilmu pengetahuan dan dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya. Amien.

Makassar, Juli 2008

Penulis

# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN .....	iv
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
<b>BAB. I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	01
1.2 Perumusan Masalah .....	07
1.3 Tujuan dan Kegunaan .....	08
<b>BAB. II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
<b>2.1 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1.1 Tenaga kerja .....	09
2.1.2 Produktifitas.....	10
2.1.3 Variabel-variabel Penentu Produktifitas Tenaga Kerja .....	12
2.2 KERANGKA PEMIKIRAN .....	16
2.3 HIPOTESIS .....	19

### **BAB. III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu .....	21
3.2 Populasi dan Sampel .....	21
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	22
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	22
3.5 Metode Analisis .....	23
3.6 Konsep Operasional .....	26

### **BAB. IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	29
4.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	30
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	31
4.4. Analisis Karakteristik Kinerja Perkebunan .....	34
4.4.1. Letak Geografis dan Keadaan Lingkungan .....	34
4.4.2. Aspek budidaya Hingga Pascapanen .....	36
4.4.2.1 Proses Budidaya .....	37
4.4.2.2 Panen .....	41
4.4.2.3 Pasca Panen .....	43
4.4.2.4 Penanganan Limbah Usaha .....	45
4.5. Sumberdaya Perusahaan .....	46
4.5.1. Sumberdaya Lahan dan Bangunan .....	47
4.5.2. Sumberdaya Peralatan .....	49
4.5.3. Sumberdaya Manusia .....	50
4.5.4. Finansial .....	53
4.6. Ketenagakerjaan .....	54
4.6.1. Hubungan Perusahaan dengan Karyawan .....	55
4.6.2. Kesejahteraan Karyawan .....	56
4.6.3. Kondisi Unit Kerja Panen .....	59

## BAB. V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden ....	63
5.1.1. Umur .....	64
5.1.2. Jenis Kelamin .....	65
5.1.3. Jumlah Tanggungan Keluarga .....	66
5.1.4. Tingkat Pendidikan .....	68
5.1.5. Lama (Masa) Kerja .....	69
5.1.6. Sikap .....	70
5.1.7. Tingkat Kepuasan Terhadap Kepemimpinan .....	71
5.1.8. Tingkat Upah .....	73
5.1.9. Tingkat Kepuasan Terhadap Fasilitas Perusahaan .....	74
5.1.10. Tingkat Kepuasan Terhadap Desain Kerja .....	75
5.1.11. Produktifitas per Tenaga Kerja .....	77
5.2. Hubungan Variabel-Variabel Penentu Produktifitas Tenaga Kerja dengan Produktifitas Tenaga Kerja .....	79
5.2.1. Hubungan Antara Umur dengan Produktifitas .....	80
5.2.2. Hubungan Antara Jenis Kelamin dengan Produktifitas .....	82
5.2.3. Hubungan Antara Jumlah Tanggungan Keluarga dengan Produktifitas .....	85
5.2.4. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Produktifitas .....	87
5.2.5. Hubungan Antara Lama (masa) Kerja dengan Produktifitas .....	88
5.2.6. Hubungan Antara Sikap dengan Produktifitas .....	90
5.2.7. Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Terhadap Kepemimpinan dengan Produktifitas .....	93
5.2.8. Hubungan Antara Tingkat Upah dengan Produktifitas .....	95
5.2.9. Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Terhadap Fasilitas Kerja dengan Produktifitas .....	98
5.2.10. Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Terhadap Desain Kerja dengan Produktifitas .....	100
5.3. Perkembangan Produktifitas .....	102



**BAB. VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1. Kesimpulan .....	106
6.2. Saran .....	106
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>107</b>

## DAFTAR TABEL

No.	Teks	Halaman
1.	Perkembangan Produktifitas Komoditi Kopi Selama 5 Tahun (2002-2006) di Sulawesi Selatan.....	03
2.	Perkembangan Produktifitas Komoditi Kopi Selama 5 Tahun (2002-2006) di Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan .....	04
3.	Analisa Chi-Square Dengan Tabel Kontingensi 2 x 2 .....	24
4.	Koefisien Kontingensi Dalam Analisa Chi-Square .....	25
5.	Perkembangan Target dan Realisasi Produksi Kopi .....	42
6.	Alokasi Pemanfaatan Hak Guna Usaha .....	48
7.	Inventarisasi Peralatan dan Kendaraan .....	49
8.	Pembagian Tenaga Kerja Berdasarkan Wilayah Kerja .....	51
9.	Jumlah Penggunaan dan Pembagian Tenaga Kerja .....	53
10.	Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Umur .....	64
11.	Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
12.	Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga .....	67
13.	Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	68
14.	Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Lama (Masa) Kerja .....	69
15.	Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Sikap .....	70
16.	Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan Terhadap Kepemimpinan .....	72
17.	Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Tingkat Upah .....	73
18.	Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan Terhadap Fasilitas Perusahaan .....	74
19.	Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan Terhadap Desain Kerja .....	76

20.	Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja .....	78
21.	Rekapitulasi Hasil Uji Hubungan antara Variabel Penentu Produktifitas Tenaga Kerja dengan Produktifitas Tenaga Kerja .....	79
22.	Perkembangan Produktifitas Tenaga kerja .....	103

## DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis .....	20
2.	Struktur Organisasi .....	33
3.	Alur Kegiatan Pasca Panen .....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Teks	Halaman
1.	Peta Wilayah Kerja PT. Sulotco Jaya Abadi .....	109
2.	Struktur Organisasi dan Tugas Serta Tanggung Jawab .....	111
3.	Rekapitulasi Nilai-Nilai dan Skoring Variabel-Variabel Penentu Produktifitas Tenaga Kerja .....	121
4.	Uji Hubungan Antara Variabel-Variabel Penentu Produktifitas Tenaga Kerja Dengan Produktifitas Tenaga Kerja .....	123
5.	Kuisisioner Tenaga Kerja dan Perusahaan .....	133

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sejarah pentingnya sektor pertanian sudah mendarah daging bagi kehidupan manusia baik zaman pra sejarah hingga saat modernisasi dimana dunia industri berkembang dengan pesatnya. Indonesia menyadari hal ini sehingga menjadikan pertanian sebagai basis kekuatan negara yaitu mengandalkan kontribusinya terhadap pendapatan nasional, ketahanan pangan, ketahanan ekonomi, mampu menyerap banyak tenaga kerja dan kontribusi-kontribusi yang nyata lainnya. Oleh Soekartawi (2005) menegaskan bahwa sebagai negara agraris yang bergerak menuju Negara industri yang maju, maka Indonesia harus menyadari bahwa peranan sektor pertanian harus mewarnai kemajuan sektor industri. Karena itu, diperlukan suatu kondisi struktur ekonomi yang seimbang antara bidang industri yang kuat dengan dukungan pertanian yang tangguh.

Salah satu produksi pertanian yang sangat penting dalam pemenuhan kebutuhan bahan baku sektor perindustrian utamanya berasal dari perkebunan. Perkebunan mempunyai peran yang penting dalam perekonomian Indonesia, utamanya sebagai penghasil devisa negara. Kopi merupakan salah satu tanaman perkebunan. Komoditi ini mampu mendatangkan devisa karena disamping untuk memenuhi konsumsi dalam negeri juga untuk ekspor. Sejak jaman Hindia Belanda, Indonesia pernah menjadi negara produsen kopi terbesar ketiga, namun semakin tersisih menjadi negara produsen kopi terbesar ke empat. Meski di peringkat dunia luasan areal perkebunan kopi

Indonesia berada pada urutan besar kedua. Dengan produktivitas kopi sebesar 792 kg biji kering per hektar/tahun, Indonesia masih dibawah Kolombia (1.220 kg/ha/tahun), Brazil (1.000 kg/ha/tahun) dan Vietnam (1.540 kg/ha/tahun). Ditjen Perkebunan mencatat perkebunan kopi yang diusahakan di Indonesia saat ini sebagian besar berupa kopi Robusta seluas 1,30 juta ha dan kopi Arabika mencapai 177.100 ha dengan total produksi 682.158 ton dan ekspor 413.500 ton pada tahun 2006 dengan nilai 586.877 \$AS (Ermawati, 2008).

Perkembangan produksi kopi Indonesia tidak selalu berada dalam posisi yang menguntungkan. Pada awal tahun 2000, petani sebagai produsen kopi mendapat tekanan harga yang sangat berat dimana kopi dunia mengalami krisis. Hal tersebut mempengaruhi kontribusi produksi kopi terhadap pembangunan Indonesia yang cenderung terus menurun dimana kebun makin tidak terpelitara dan produktivitas makin rendah. Di sisi lain, Vietnam sebagai negara pesaing memiliki kebun kopi yang relatif muda, produktivitas tinggi dan mendapat dukungan dari pemerintahnya untuk memenangkan persaingan pasar. Meskipun demikian, kopi Indonesia masih mempunyai prospek untuk bangkit dari keterpurukan karena dari sekian banyak berita buruk tentang komoditas kopi dan nasib petaninya, masih ada kabar yang memberikan harapan untuk menyelamatkan komoditas kopi dari kehancuran. Oleh karena itu, perlu keterlibatan pemerintah untuk mempertahankan agribisnis kopi dari kehancuran (Alam, 2007).

Sulawesi Selatan adalah salah satu wilayah Indonesia yang mengusahakan kopi sebagai tanaman perkebunan. Pada rentang waktu tahun 1977 – 2002, produksi kopi Sulawesi Selatan mencapai 202.165,50 ton kopi



robusta dan 15.619 ton kopi arabika. Lokasi produksinya tersebar di tujuh kabupaten. Produksi kopi robusta di atas 1000 ton/tahun dihasilkan di Kabupaten Bulukumba, Bantaeng, Sinjai, Pinrang, Luwu, Lutra dan Toraja. Sementara kopi arabika banyak diusahakan di Kabupaten Toraja, Enrekang dan Gowa yang produksinya masing-masing mencapai di atas 1000 ton per tahun (Alam, 2007).

Berikut ini perkembangan produksi perkebunan kopi di Sulawesi Selatan selama 5 tahun terakhir yaitu tahun 2002-2006 :

Tabel 1. Perkembangan Produktifitas Komoditi Kopi di Sulawesi Selatan, 2002-2006.

Tahun	Perkembangan Komoditi Kopi					
	Robusta			Arabika		
	Luas Areal (Ha)	Produksi (Ton)	Produktifitas (Ton/Ha)	Luas Areal (Ha)	Produksi (Ton)	Produktifitas (Ton/Ha)
2002	56.159,00	18.212,00	0,32	61.285,00	27.815,00	0,45
2003	52.341,00	24.543,00	0,47	60.201,00	29.414,00	0,49
2004	28.603,90	15.724,92	0,55	39.184,00	15.930,76	0,41
2005	28.692,80	16.692,40	0,58	39.824,00	16.925,80	0,43
2006	27.001,60	11.519,27	0,43	44.620,26	18.738,07	0,42

Sumber : Data Sekunder, Dinas Perkebunan Sul-Sel, 2008.

Tabel 1 menunjukkan produktifitas komoditi kopi di seluruh Wilayah Sulawesi Selatan. Terlihat bahwa perkembangan produktifitas untuk kopi robusta cenderung mengalami peningkatan pada Tahun 2002-2005, namun mengalami penurunan pada Tahun 2006. Meskipun terjadi penurunan jumlah areal pertanaman namun tidak serta merta diikuti oleh penurunan jumlah produksi per-areal pertanaman yang tajam sesuai dengan penurunan jumlah areal pertanaman. Sedangkan untuk tingkat perkembangan produktifitas kopi

Arabika mengalami pertumbuhan yang berfluktuatif. Jumlah produksi pertonnya mengalami penurunan pada Tahun 2004, namun cenderung mengalami peningkatan pada tahun-tahun selanjutnya.

Tingkat produktifitas komoditi kopi di Sulawesi Selatan dapat kita lihat secara parsial pada salah satu daerah di Sulawesi Selatan yang menghasilkan kopi terbesar yaitu Tana Toraja. Bahkan Tana Toraja sangat dikenal dengan kopi arabikanya, baik di dalam maupun di luar negeri. Perkebunan Kopi Tana Toraja selain dikelola oleh pengusaha dalam negeri juga dikelola oleh pengusaha luar negeri. Berikut ini perkembangan produksi perkebunan kopi di Kabupaten Tana Toraja selama 5 tahun :

Tabel 2. Perkembangan Produktifitas Komoditi Kopi di Kabupaten Tana Toraja, Provinsi Sulawesi Selatan, 2002-2006.

Tahun	Perkembangan Komoditi Kopi					
	Robusta			Arabika		
	Luas Areal (Ha)	Produksi (Ton)	Produktifitas (Ton/Ha)	Luas Areal (Ha)	Produksi (Ton)	Produktifitas (Ton/Ha)
2002	12,861	3,409	0,27	17,392	4,608	0,26
2003	12,861	3,874	0,30	17,445	4,654	0,27
2004	5,134	1,455	0,28	19,611	4,209	0,21
2005	5,134	1,439	0,28	16,299	3,837	0,24
2006	5,134	1,439	0,28	20,428	5,613	0,27

Sumber : Data Sekunder, Dinas Perkebunan Sul-Sel, 2008.

Tabel 2 menunjukkan perkembangan produktifitas komoditi kopi pada Kabupaten Tana Toraja. Terlihat bahwa perkembangan produktifitas untuk kopi robusta mengalami penurunan pada Tahun 2003 dan kemudian cenderung dalam kondisi produktifitas yang stabil. Penurunan jumlah areal pertanaman komoditi kopi di Kabupaten Tana Toraja yang cukup drastis pada Tahun 2003 namun tidak diikuti oleh penurunan jumlah produksi pertonnya sesuai dengan

penurunan areal pertanaman. Sedangkan untuk perkembangan produktifitas kopi arabika mengalami pertumbuhan yang berfluktuatif seiring dengan jumlah produksi pada penggunaan areal pertanaman yang juga berfluktuatif.

Uraian perkembangan komoditi kopi pada Wilayah Sulawesi Selatan maupun pada Kabupaten Tana Toraja tersebut menunjukkan bahwa produksi maupun produktifitas kopi tidak secara utuh dipengaruhi oleh luas areal pertanaman komoditi. Faktor-faktor yang turut mempengaruhi produktifitas kopi yaitu manajemen, tenaga kerja, dan teknologi. Maka dari itu, sangat penting untuk mengkaji secara komprehensif dan intensif tentang peluang, prospek serta peningkatan faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan produktifitas kopi selain faktor luas areal pertanaman.

Usaha pengelolaan komoditi kopi ditangani oleh perkebunan rakyat, perkebunan milik negara, dan perkebunan swasta. PT. Sulotco Jaya abadi merupakan salah satu perusahaan perkebunan kopi swasta, melakukan kegiatan budidaya hingga pascapanen dengan tujuan pemasaran pemenuhan kebutuhan ekspor dan dalam negeri. Perkebunan kopi tersebut terletak di Kabupaten Tana Toraja. Perusahaan tengah menuju pada perusahaan perkebunan kopi anorganik dengan pemanfaatan pupuk dan pestisida yang sedikit-demi-sedikit beralih ke penggunaan yang alami. Namun, perjalanan perusahaan perkebunan kopi tersebut juga mengalami beberapa hambatan dalam pertumbuhan usahanya dimana produktifitas pengelolaan kopi menurun yang disebabkan oleh kurangnya tenaga kerja.

Apabila membandingkan jumlah produksi kopi Indonesia, baik hasil pengelolaan Perkebunan Swasta seperti PT. Sulotco ataupun perkebunan rakyat, dengan kebutuhan akan konsumsi, maka produksi kopi saat ini belum mencapai seperti yang diharapkan. Menurut Alam (2007), kebutuhan konsumsi domestik, dan nasional masih tinggi. Di samping itu permintaan dunia terus meningkat setiap tahun. Namun kondisi produktifitas kopi di Indonesia cenderung menurun. Oleh karena itu sangat penting untuk menetapkan sasaran pembangunan yang terbaik untuk sektor perkebunan kopi sehingga dapat memenuhi permintaan pasar baik, di wilayah nasional maupun di dunia.

Salah satu sasaran pembangunan dan sekaligus sebagai aktor/pelaku utama pembangunan adalah peranan sumberdaya manusia dari lingkungan masyarakat. Hal ini dikarenakan masyarakat sebagai bagian dari faktor produksi berperan sebagai penyedia tenaga kerja, pemilik lahan, dan pemilik modal (meskipun dalam jumlah yang terbatas). Nantinya, sumber-sumber daya yang dimiliki oleh manusia tersebut dapat bermanfaat bagi pertumbuhan usaha.

Peran dan fungsi tenaga kerja sangat penting dan strategik dalam menunjang pencapaian visi dan misi suatu organisasi. Ruang lingkup kegiatan tenaga kerja terfokus pada upaya mengoptimalkan kontribusi tenaga kerja dalam pencapaian sasaran kerja sesuai target organisasi atau perusahaan. Pengelolaan tenaga kerja yang optimal akan mendukung peningkatan produktifitas dan kinerjanya sebagai asset perusahaan. Upaya pencapaian tujuan strategik perusahaan dilakukan dengan cara memberikan nilai tambah pada semua fungsi dan aktifitas kerja tenaga kerja dalam kerangka

implementasi strategik perusahaan, serta mengoptimalkan penggunaan sumberdaya perusahaan secara efektif dan efisien yang berorientasi pada peningkatan produktifitas kerja dan perbaikan kinerja. Secara umum, peran dan fungsi tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan dapat didukung oleh 2 perspektif yaitu pelayanan terhadap variabel-variabel tenaga kerja dari pihak perusahaan itu sendiri dan dari pihak tenaga kerja yang digunakan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Perusahaan Perkebunan Kopi di Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, untuk mengetahui sejauh mana perusahaan memperoleh suatu prestasi kerja -atau yang sering disebut produktifitas kerja- yang baik dari para pekerjanya dengan melihat dan mempertimbangkan berbagai variabel penentu produktifitas pekerjanya. Kemudian menggunakan berbagai informasi yang ada untuk berusaha mengembangkan kondisi ketenagakerjaan pada perusahaan tersebut. Adapun judul penelitian yang akan dilaksanakan adalah : "Analisis Produktifitas Tenaga Kerja Panen" (*Studi Kasus pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan*).

## **1.2. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah yang dapat disimpulkan berdasarkan uraian latar belakang adalah :

1. Bagaimana hubungan antara variabel-variabel ketenagakerjaan dengan produktifitas tenaga kerja pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja?

2. Bagaimana perkembangan produktifitas tenaga kerja selama lima tahun terakhir pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan?

### 1.3. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan variabel-variabel ketenagakerjaan dengan produktifitas tenaga kerja pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui perkembangan produktifitas tenaga kerja pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, selama lima tahun terakhir.

Kegunaan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Sebagai dasar pertimbangan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktifitas Tenaga kerja.
2. Sebagai suatu informasi dalam pemahaman terhadap sistem kerja yang diterapkan pada dunia kerja yang nyata dengan informasi yang diperoleh di bangku perkuliahan.
3. Sebagai bahan perbandingan, pelengkap dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

### 2.1. TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja dalam pertanian Indonesia harus dibedakan ke dalam persoalan tenagakerja usahatani kecil-kecilan (pertanian rakyat) dan persoalan tenaga kerja dalam perusahaan pertanian yang benar-benar yaitu pada perkebunan, kehutanan, dan seterusnya. Perbedaan ini penting karena apa yang dikenal sebagai tenaga kerja dalam usahatani tidaklah sama pengertiannya secara ekonomis dengan pengertian tenaga kerja dalam perusahaan-perusahaan perkebunan (Mubyarto, 1989).

Pekerja Indonesia masih sangat terkonsentrasi pada profesi petani dan tenaga kerja produksi. Lebih dari 90 persen pekerja industri pengolahan berprofesi sebagai tenaga kerja produksi, sementara proporsi tenaga kerja profesional/teknisi atau tenaga managerial/administrasi masih kurang dari satu persen. Selain itu, tingkat pendidikan pekerja Indonesia relatif masih rendah, padahal peranan unsur sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting dalam menggerakkan dan mengembangkan perusahaan itu sendiri (Depnakertrans, 2007).

Pada dasarnya yang dimaksud dengan kerja adalah sejumlah rangkaian aktif jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap kerja terdiri dari dua segi yaitu segi aktifitas itu sendiri dan segi caranya aktifitas itu dilaksanakan, yang secara sadar atau

tidak sadar, pada dasarnya ditentukan oleh manusia pelaksana kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kerja menurut Pasal 1 Undang-undang No. 14 tahun 1969 adalah "Tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja harus memenuhi persyaratan peraturan pemerintah, seperti batas usia tertentu" (Hasibuan, 2005).

Pengertian lainnya tentang tenaga kerja dikemukakan oleh Sukirno (2002), bahwa tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi dimana faktor produksi ini bukan saja berarti jumlah buruh namun meliputi juga keahlian dan keterampilan yang mereka miliki. Dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan yaitu :

1. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendah pendidikannya dan tidak memiliki keahlian dalam suatu bidang.
2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu.

### **2.1.2 Produktifitas**

Dewasa ini, produktifitas mendapat perhatian yang cukup besar. Konsep produktifitas cukup banyak dibahas oleh para peneliti dalam suatu penelitian. Hal ini dikarenakan produktifitas merupakan suatu ukuran terhadap hasil kinerja dari sumberdaya yang ada. Mendukung hal tersebut, Mulyono (1993)

mendefinisikan produktifitas sebagai hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. Produktifitas dapat dicapai dengan cara melakukan efektifitas kinerja dalam perusahaan.

Produktifitas tenaga kerja didefinisikan sebagai produksi yang dapat diciptakan oleh seorang pekerja pada suatu waktu tertentu yang ditetapkan. Kenaikan produktifitas berarti pekerja itu dapat memberikan lebih banyak barang pada jangka waktu yang sama, atau suatu tingkat produksi tertentu dapat dihasilkan dalam waktu yang lebih singkat (Sukirno, 2002).

Defenisi lainnya yang diungkapkan oleh Mathis (2001), produktifitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumberdaya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Berbeda dengan Revianto (1985) dalam menjelaskan mengenai produktifitas yaitu "Produktifitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini".

Banyaknya uraian definisi tentang pentingnya produktifitas maka seharusnya dalam kondisi apapun usaha peningkatan produktifitas harus dilakukan. Tanpa produktifitas, banyak hal mubazir dan konsumtif akan terjadi. Pengukuran produktifitas menurut Sinungan (2003) dapat dilakukan dengan empat cara yaitu : 1). Dengan menggunakan sumberdaya yang lebih sedikit diperoleh jumlah produksi yang sama; 2). Dengan menggunakan sumberdaya yang lebih sedikit diperoleh hasil produksi yang lebih banyak; 3). Dengan

menggunakan sumberdaya yang sama diperoleh hasil produksi yang lebih banyak, dan; 4). Dengan menggunakan sumberdaya yang lebih banyak diperoleh hasil yang jauh lebih banyak.

Pengukuran produktifitas tenaga kerja menurut Syarif (1987), secara kuantitatif dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$1. \text{Pr oduktifitas (P)} = \frac{\text{Output (hasil)}}{\text{Input (jumlah tenaga ker ja)}}$$

$$2. \text{Pr oduktifitas Individu Tenaga Kerja} = \frac{\text{Volume (Hasil Kerja)}}{\text{Jam Kerja (Man Hours)}}$$

Produktifitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (input) untuk mewujudkan hasil yang optimal. Batasan tersebut mengandung makna bahwa melalui pengukuran produktifitas, pihak perusahaan dapat membandingkan hasil yang diperoleh dari setiap periode produksi (biasanya per tahun) apakah meningkat atau tidak. Sedangkan pengukuran produktifitas tenaga kerja secara individu adalah dengan membandingkan hasil kerja individu selama jam kerja yang telah ditentukan.

### 2.1.3 Variabel-variabel Penentu Produktifitas Tenaga Kerja

Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hubungan antara *output* dan *input* atau antara barang/jasa yang dapat dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan (Swasta dan Sukoco dalam Cahyono, 2007).

Pengukuran produktivitas dimaksudkan untuk menilai sejauh mana seseorang dalam mencapai suatu hasil sesuai dengan target yang telah ditentukan. Oleh karena dalam penelitian ini produktivitas merupakan variabel dependen atau variabel terikat, maka besarnya produktivitas akan sangat tergantung pada faktor-faktor yaitu variabel bebas yang memengaruhi produktivitas tersebut. Produktifitas tenaga kerja pada dasarnya merupakan perbandingan antara rata-rata output yang dihasilkan dengan rata-rata tenaga kerja yang digunakan per satuan waktu. Produktifitas dapat dicapai dengan jalan meningkatkan segi-segi tenaga kerja yang produktif melalui pembinaan kapasitas mereka baik berupa peningkatan kualitas fisik maupun kualitas non-fisik (Muchdarsyah *dalam* Cahyono, 2007).

Menurut Malthis (2001), banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas tenaga kerja diantaranya adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Manusia akan terdorong untuk bekerja dan meningkatkan produktifitasnya jika beragam kebutuhannya mulai dari fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi dengan baik. Akan tetapi dalam kenyataannya produktifitas kerja seseorang akan dapat berbeda dengan orang lain. Variabel yang mempengaruhinya relatif kompleks, bisa faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman) dan bisa faktor ekstrinsik (balas jasa atau kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial) (Mangkuprawira, 2004).

Tenaga kerja adalah manusia yang merupakan faktor produksi yang dinamis memiliki kemampuan berpikir dan motivasi kerja. Oleh pihak manajemen perusahaan harus mampu melihat apa yang dimiliki dan dibutuhkan oleh tenaga kerja, maka produktivitas kerja akan meningkat. Variabel-variabel penentu produktivitas per tenaga kerja yaitu:

- **Umur**, tingkat umur memberikan pengaruh terhadap kemampuan fisik pekerja dalam mengelola kerjanya maupun kegiatan-kegiatan lainnya. Semakin tua umur pekerja maka kemampuan kerja relatif menurun. Sementara itu, pekerja yang berumur muda dan sehat jasmaninya memiliki kemampuan fisik yang lebih kuat dan lebih cepat menyelesaikan kerjanya ataupun menerima inovasi-inovasi.
- **Tingkat pendidikan**, latar belakang pendidikan mempengaruhi produktivitas, dimana akan berpengaruh terhadap kemampuan menerima inovasi dan memiliki cara berpikir yang lebih dinamis.
- **Jenis kelamin**, perbedaan jenis kelamin antara pria dan wanita dalam pekerjaan yang mengutamakan fisik, menentukan tingkat hasil kerja yang dicapai. Namun perkembangan yang terjadi adalah adanya pergerakan kaum wanita untuk mendapat perlakuan yang sama dan yang lebih utama adalah menyumbangkan bakti dalam kehidupan keluarga, masyarakat, dan bangsa.
- **Lamanya bekerja pada perusahaan**, pengalaman bekerja dianggap sebagai penentu dari tingginya hasil kerja karena pengalaman telah memberikan kesempatan pekerja untuk menyesuaikan diri pada keadaan yang berubah-ubah dan dapat menerapkan cara-cara efisien untuk menanggulangnya.

- **Jumlah tanggungan keluarga**, semakin besar jumlah tanggungan keluarga yang dimiliki pekerja maka akan meningkatkan produktifitas kerjanya. Hal ini disebabkan karena tuntutan hidup untuk memenuhi kebutuhan keluarga mendorong para pekerja untuk bekerja lebih keras serta mengikuti perubahan yang ada.
- **Sikap**, sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja. Bila sikap pekerja sangat baik maka akan meningkatkan produktifitas kerjanya.

Menurut Hasibuan *dalam* Yulianto (2008), tenaga kerja sebagai sumber daya aktif merupakan salah satu faktor penting 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, agar tenaga kerja tersebut dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan tanpa rasa kecemasan, ketidakpuasan dan kekecewaan. Variabel-variabel penentu produktifitas tenaga kerja dari pihak perusahaan adalah yang terdiri dari balas jasa yang adil dan layak, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, desain pekerjaan yang baik, dan seterusnya.

- **Tingkat upah**, tingkat upah merupakan jenis penghargaan yang diterima oleh setiap karyawan sebagai balas jasa pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Tingkat upah mencakupi: gaji atau upah, bonus, insentif, dan tunjangan

lainnya. Tingkat upah harus cukup adil, efektif dari segi biaya, memberikan insentif, dan diterima oleh karyawan. Administrasi tingkat upah yang efektif diharapkan untuk dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

- ***Kepemimpinan***, kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan memotivasi, komunikasi dan hubungan antar manusia. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dan berhubungan secara manusiawi dengan orang lain (*human relations*) akan lebih mudah mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang dikehendaki.
- ***Fasilitas Perusahaan***, fasilitas perusahaan meliputi berbagai sarana yang diberikan kepada tenaga kerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas kerjanya. Fasilitas-fasilitas tersebut bertujuan menambah kenyamanan tenaga kerja untuk mengabdikan dirinya kepada perusahaan.
- ***Desain kerja***, merupakan suatu sistem kerja yang kondusif yang dapat membantu tenaga kerja dalam melaksanakan kerjanya. Meliputi kepuasan tenaga kerja terhadap penempatan kerja yang tepat, faktor berat-ringannya pekerjaan, penggunaan alat teknologi dalam pekerjaan, lamanya jam kerja yang efektif. Diharapkan selain karyawan dapat bekerja secara tepat dan menyenangkan, serta akan meningkatkan produktifitas kerjanya.

## 2.2. KERANGKA PEMIKIRAN

Perusahaan dalam pelaksanaan kegiatannya selalu menetapkan suatu tujuan ke depan yang berorientasi pada pencapaian hasil. Untuk mengetahui perkembangan proses kinerja usaha maka dilakukan evaluasi untuk

membandingkan antara hasil yang telah dicapai dengan apa yang direncanakan. Guna membantu dalam mengevaluasi perbandingan tersebut, perusahaan menggunakan produktifitas sebagai alat ukur dengan pertimbangan produktifitas memberikan gambaran perbandingan antara total keseluruhan dari apa yang telah dikorbankan oleh perusahaan dengan hasil yang diperoleh, sehingga semakin besar hasil perbandingan, berarti produktifitas dikatakan besar, sedangkan bila semakin kecil perbandingan berarti dikatakan produktifitas kecil.

Bagi sebagian orang, produktifitas sering dianggap sebagai memperbesar hasil atau keluaran kerja melalui usaha yang lebih besar dan waktu lebih banyak. Hal ini berarti membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak. Namun arti sebenarnya dari produktifitas adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas dengan usaha yang sama atau tanpa penambahan tenaga kerja.

Tantangan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia baik pada saat ini maupun beberapa waktu mendatang adalah muncul isu-isu keberagaman di tempat kerja; adanya perubahan tuntutan dari pemerintah; adanya perubahan struktur organisasi; adanya perkembangan teknologi khususnya teknologi informatika; dan adanya isu pendekatan manajemen yang cenderung ke arah pemberdayaan karyawan dan tim kerja mandiri. Oleh karena itu, sangat perlu bagi pihak pengusaha untuk mempertahankan kinerja perusahaannya dengan memperhatikan secara cermat berbagai tantangan tersebut serta selalu mengadakan pengembangan-pengembangan. Oleh Hasibuan (1986) untuk mempertahankan pertumbuhan perusahaan dalam

bidang ketenagakerjaan adalah dengan: Mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktifitas kerja, mempertahankan loyalitas, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan, mempertinggi rasa tanggung jawab tenaga kerja terhadap tugas-tugasnya, serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dua faktor utama yang menentukan produktivitas kerja yaitu : 1). Faktor teknis : yaitu faktor yang berhubungan dengan pemakaian, penerapan, dan pelayanan terhadap tenaga kerja secara lebih baik oleh pihak perusahaan. Penerapan metode kerja yang lebih efektif dan efisien serta memperhatikan tingkat kepuasan tenaga kerja diharapkan dapat membawa perusahaan kepada tercapainya visi dan misi perusahaan. 2). Faktor manusia atau tenaga kerja itu sendiri : faktor yang berpengaruh terhadap usaha-usaha yang dilakukan manusia didalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Hal pokok yang menentukan yaitu kemampuan kerja dari pekerja tersebut dan perilaku tenaga kerja di lingkungan kerjanya.

Dasar-dasar perancangan / penelitian kerja (*work design/study*) dan kaitannya dengan upaya peningkatan produktivitas adalah dengan mempelajari prinsip-prinsip kerja yang ada, maka ruang lingkup yang dipelajari dan dianalisa bukan saja menyangkut prinsip gerakan kerja pihak tenaga kerja atau disekitar itu saja, akan tetapi juga menyangkut banyak prinsip perancangan kerja yang lain yang diterapkan oleh pihak perusahaan.

Mengukur tingkat produktifitas tenaga kerja pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, akan digunakan perhitungan produktifitas tenaga kerja dengan membandingkan antara hasil produksi dengan penggunaan jumlah tenaga kerja. Sedangkan proses peningkatan produktifitas per tenaga kerja akan berkaitan dengan bagaimana perusahaan memperhatikan berbagai hubungan dari variabel ketenagakerjaan. Dalam hal ini berasal dari individu tenaga kerja dan perusahaan. Variabel yang berasal dari individu tenaga kerja adalah usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan keluarga, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan sikap. Sedangkan variabel perusahaan meliputi tingkat kepuasan pekerja terhadap kepemimpinan, tingkat upah, fasilitas perusahaan dan desain kerja. Untuk melihat hubungan variabel-variabel tersebut akan digunakan analisis chi-square. Kemudian selanjutnya hasil olahan data tersebut dapat dijadikan suatu rekomendasi penelitian untuk menunjang pengembangan produktifitas tenaga kerja bagi pihak perusahaan.

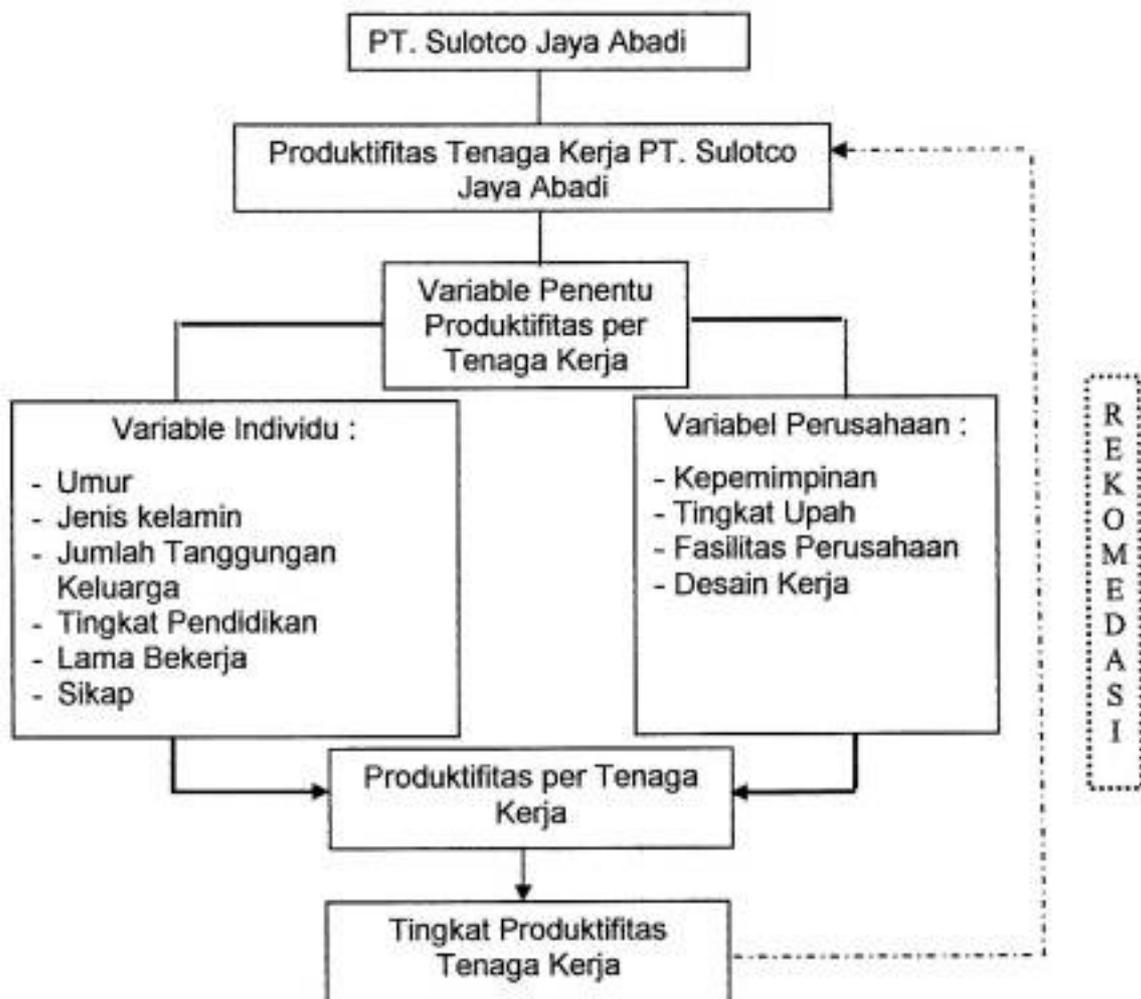
Melengkapi uraian tersebut maka gambaran kerangka pemikiran dapat terlihat pada Gambar 1:

### **2.3. HIPOTESIS**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, dan kerangka pemikiran teoritis, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Variabel-variabel penentu produktifitas tenaga kerja harian tetap panen memiliki hubungan secara nyata dengan produktifitas tenaga kerja pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja.

2. Perkembangan produktifitas tenaga kerja harian tetap panen pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, selama lima tahun terakhir, semakin menurun.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan :

→ = Hubungan

- - - - - → = Rekomendasi

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tempat Dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Perusahaan ini dipilih sebagai tempat penelitian dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut adalah salah satu perusahaan perkebunan kopi di Provinsi Sulawesi Selatan dengan konsep perkebunan swasta yang melibatkan cukup banyak tenaga kerja. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu dimulai pada Bulan April - Juni 2008.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Nawawi (1991), populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian atau merupakan keseluruhan objek yang dijadikan sumber data. Jumlah tenaga kerja PT. Sulotco berjumlah 658 orang. Namun tidak semua yang menjadi populasi penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan harian tetap PT. Sulotco Jaya Abadi sebanyak 191 orang.

Pengertian sampel menurut Sudjana (1985) adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sesungguhnya dalam penelitian. Dalam penelitian ini tehnik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah metode *purposive sampling*, menurut Nawawi (1991) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang disesuaikan dengan tujuan, kriteria, atau pertimbangan tertentu. Demikian pengambilan jumlah sampel pada metode ini hanya dilakukan dengan estimasi yang dirasa telah mencukupi

untuk mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang dengan kriteria sampel yaitu merupakan tenaga kerja tetap di bidang pemetikan kopi (panen) pada PT. Sulotco Jaya Abadi.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian pustaka, penelitian dengan mengumpulkan informasi dari referensi atau pengetahuan yang telah ada, yaitu dengan jalan membaca literatur yang berkaitan dengan masalah pokok yaitu mengenai kajian ketenagakerjaan.
2. Penelitian lapangan, penelitian yang secara langsung diperoleh dari indera peneliti, kegiatannya adalah dengan melakukan pengamatan langsung (observasi) terhadap objek yang diteliti dan wawancara dengan pimpinan dan tenaga kerja perusahaan dengan bantuan kuisioner.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka dan sifatnya sebagai penunjang, meliputi struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, sumberdaya yang dimiliki dan seterusnya.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh berupa angka-angka meliputi jumlah produksi, jumlah dan identitas karyawan, pemberian upah, dan seterusnya.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian melalui observasi maupun wawancara langsung dengan *staff* serta tenaga kerja perusahaan yang terkait.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui data yang sudah ada baik secara tertulis maupun informasi yang berkaitan langsung dengan topik penelitian yaitu mengenai kajian ketenagakerjaan yang diperoleh dari lembaga-lembaga terkait seperti Dinas Perkebunan Sulawesi Selatan ataupun Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan.

### 3.5 Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Hipotesis pertama**, mengenai hubungan variabel-variabel ketenagakerjaan dengan produktifitas kerja dianalisis dengan Analisis Chi-Square. Data dan informasi yang dikumpulkan dalam penelitian sebelum diolah dengan analisis Chi-Square ditabulasi dan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan sistem scoring, yaitu memberikan nilai pada setiap item pernyataan tentang variabel-variabel penentu produktifitas tenaga kerja. Kemudian dilakukan analisis kuantitatif dengan analisa Chi-square model tabel kontingensi 2 x 2, dengan persamaan yang dikemukakan oleh Tiro (2002):

Tabel 3. Analisa Chi-Square Dengan Tabel Kontingensi 2 x 2.

Faktor II	Faktor I		Jumlah
	1	2	
1	a	b	a+b
2	c	d	c+d
Jumlah	a+c	b+d	n = a+b+c+d

Rumus dari analisis Chi-Square adalah sebagai berikut :

$$X^2 \text{ hitung} = \frac{n(ad-bc-(n/2))^2}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

- Apabila  $X^2$  hitung lebih besar dari  $X^2$  tabel ( $db = 1$  dan  $\alpha = 0,05$ ) : berarti bahwa variabel-variabel penentu produktifitas tenaga kerja mempunyai hubungan secara nyata dengan produktifitas tenaga kerja.
- Apabila  $X^2$  hitung lebih kecil dari  $X^2$  tabel ( $db = 1$  dan  $\alpha = 0,05$ ) : berarti bahwa variabel-variabel penentu produktifitas tenaga kerja tidak mempunyai hubungan secara nyata dengan produktifitas tenaga kerja.

Selanjutnya, untuk mengetahui derajat kekeratan hubungan antara variabel-variabel penentu produktifitas tenaga kerja yang disebut juga sebagai variabel independen atau variabel yang berpengaruh (X) dan produktifitas tenaga kerja yang disebut juga variabel dependen (Y), digunakan koefisien kontingensi dengan rumus :

$$C \text{ hitung} = \sqrt{\frac{X^2}{X^2+n}}$$

Dimana ;

C = Koefisien kontingensi

$X^2$  = adalah  $X^2$  hitung

n = jumlah responden

Nilai C berkisar antara 0 – 1,00, makin besar nilai koefisien kontingensinya berarti hubungan antara dua variabel makin erat. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien kontingensi digunakan batasan yang seperti pada tabel :

Tabel 4. Koefisien Kontingensi Dalam Analisa Chi-Square

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

2. **Hipotesis kedua**, menyangkut produktifitas tenaga kerja pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi secara menyeluruh selama periode lima tahun terakhir, dianalisis dengan melihat perbandingan antara hasil (output) dan faktor-faktor produksi (input), dengan formula yang dikemukakan oleh Syarif (1987) sebagai berikut :

$$\text{Produktifitas tenaga kerja} = \frac{\text{Output (hasil produksi)}}{\text{Input (jumlah tenaga kerja)}}$$

Penentuan tinggi rendahnya produktifitas tenaga kerja yang terjadi dalam Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi akan ditentukan dengan melihat rata-rata perkembangan produktifitas (selama lima tahun terakhir) dan membandingkan rata-rata tersebut setiap tahunnya.

### 3.6 Konsep Operasional

Konsep operasional digunakan untuk memudahkan dan membatasi diri dalam melakukan penelitian serta menyamakan istilah sekaligus menjadi tuntunan, adapun konsep operasional yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

1. PT. Sulotco Jaya Abadi adalah suatu perusahaan perkebunan besar swasta (PBS) yang mengelolah komoditi kopi mulai dari proses budidaya hingga distribusi kopi (dalam bentuk kopi beras) yang berlokasi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan.
2. Tingkat Produktifitas tenaga kerja pada PT. Sulotco Jaya Abadi adalah perbandingan antara jumlah output (hasil produksi dalam satuan kilogram) dengan jumlah input (jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam satuan orang) persatuan waktu tahun (selama lima tahun terakhir).
3. Produktifitas per tenaga kerja adalah produktifitas masing-masing individu tenaga kerja yang diwakili oleh sampel penelitian yang akan menjadi bagian dari produktifitas tenaga kerja pada PT. Sulotco jaya Abadi.
4. Jumlah output yang dihasilkan dalam perhitungan produktifitas adalah banyaknya produksi kopi yang dihasilkan tiap tahunnya (selama lima tahun terakhir) dalam bentuk biji kopi beras dengan satuan kilogram.
5. Jumlah Tenaga kerja pada perhitungan produktifitas tenaga kerja PT. Sulotco Jaya Abadi adalah banyaknya orang yang bekerja pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi selama lima tahun terakhir yang dinyatakan dalam jumlah orang.

6. Tenaga kerja sampel adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam kegiatan panen, yang berstatus sebagai pekerja harian tetap.
7. Variabel individu adalah variabel yang berasal dalam diri tenaga kerja yang dalam penelitian dinilai akan mempengaruhi produktifitas tenaga kerja, meliputi:
  - a) Umur adalah usia tenaga kerja yang ada di perusahaan penelitian yang dinyatakan dalam tahun (thn).
  - b) Pendidikan adalah tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh tenaga kerja yang ada di perusahaan penelitian yang dinyatakan dalam tahun (thn).
  - c) Lama bekerja adalah lamanya tenaga kerja yang ada di perusahaan penelitian bekerja pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi yang dinyatakan dalam tahun (thn).
  - d) Jumlah tanggungan keluarga tenaga kerja adalah banyaknya anggota keluarga yang dibiayai oleh masing-masing tenaga kerja yang ada di perusahaan penelitian yang dinyatakan dalam jumlah orang.
  - e) Sikap individu tenaga kerja adalah perilaku yang baik yang ditunjukkan tenaga kerja pada pekerjaannya. Meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan sikap karyawan yang kemudian akan dinilai dengan metode skoring.
8. Variabel-variabel perusahaan adalah variabel-variabel yang berasal dari pihak perusahaan yang diberikan atau diterapkan kepada tenaga kerja yang dalam penelitian dinilai akan mempengaruhi produktifitas tenaga kerja, meliputi :

- a) Kepemimpinan adalah berkaitan dengan kepuasan tenaga kerja terhadap kemampuan pemimpinnya dalam memotivasi, berkomunikasi dan berhubungan antar pimpinan dan tenaga kerjanya. Pimpinan yang dimaksud adalah orang yang membawahi secara langsung atau berinteraksi langsung dengan tenaga kerja yang menjadi sampel penelitian. Untuk mengukur tingkat kepuasan terhadap sikap kepemimpinan akan digunakan metode skoring.
- b) Sistem Upah adalah pemberian balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja yang diukur dan dinilai dalam satuan rupiah (Rp)
- c) Fasilitas Perusahaan adalah menyangkut tingkat kepuasan tenaga kerja terhadap berbagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh pihak perusahaan dan dinilai dengan metode skoring
- d) Desain Kerja adalah tingkat kepuasan tenaga kerja terhadap desain yang dibuat oleh pihak perusahaan menyangkut kenyamanan tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya dan akan dinilai dengan metode skoring
9. Perhitungan Skoring adalah perhitungan point atau bobot jawaban terhadap pertanyaan ataupun pernyataan yaitu sangat sesuai (5), sesuai (4), ragu-ragu (3), tidak sesuai (2), dan sangat tidak sesuai (1). Skala interval untuk membedakan tinggi-rendahnya jawaban adalah dengan menggunakan nilai rata-rata dari masing-masing nilai variabel penentu produktifitas dari tenaga kerja responden.

## **IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

### **4.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Mengulas sejarah singkat perusahaan perkebunan kopi PT. Sulotco Jaya Abadi adalah penting. Uraian tersebut akan memperlihatkan suatu proses pencapaian tujuan usaha yang tentunya banyak pengalaman-pengalaman yang diperoleh. Pengalaman-pengalaman tersebut akan menjadi bahan ajaran dalam menyikapi suatu situasi yang sama dalam perusahaan itu sendiri bahkan menjadi panduan perusahaan lain yang juga dalam proses pencapaian tujuan yang sama ataupun baru memulainya.

PT. Sulotco Jaya abadi merupakan suatu perusahaan swasta nasional (penanaman modal dalam negeri) yang bergerak pada usaha budidaya dan tataniaga kopi. Perusahaan ini berlokasi di Desa Bittuang dan Desa Se'seang, Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Provinsi Sulawesi Selatan pada bekas lahan milik seorang warga belanda bernama H.J. Stock van Dykk.

PT. Sulotco Jaya Abadi berkantor pusat di Surabaya, Jawa Timur. Perusahaan ini didirikan atas dasar akte notaris no. 21 tanggal 19 Agustus 1986 oleh Notaris Rika You Suo Shin di Surabaya. PT. Sulotco Jaya Abadi dioperasikan berdasarkan keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan no. 08/KPTS/III/BKPM/87 tanggal 7 Maret 1987, yang dikukuhkan melalui keputusan menteri dalam negeri No. 19/HGU/1988 tanggal 20 September 1988. Kegiatan pembukaan lahan di mulai tanggal 7 Maret 1987 dengan luas lahan operasi seluruhnya 1.199,364 Ha, status hak guna usaha (HGU) berlaku selama 30 tahun yang dapat diperpanjang.

Awal usaha budidaya yang dilakukan PT. Sulotco Jaya Abadi adalah juga mengusahakan komoditi teh yang merupakan peninggalan pemilik terdahulu. Meskipun memiliki nilai ekonomis lebih tinggi, teh tidak menjadi fokus utama usaha karena faktor agronomis, teknologi, hingga pemasaran yang belum layak untuk dikembangkan di wilayah operasi PT. Sulotco Jaya Abadi. Oleh karena itu, perusahaan lebih mengutamakan budidaya komoditi kopi yang diimbangi dengan tataniaga yang menjanjikan, dimana perusahaan adalah salah satu anggota dari Kapal Api Group dengan bidang kegiatan pengadaan dan penyaluran bahan utama produk-produknya.

#### **4.2. Visi dan Misi Perusahaan**

Visi dan misi merupakan suatu gambaran tentang apa yang ingin dicapai dan apa yang akan dilakukan. Visi adalah proyeksi masa depan yang mau dan dapat dicapai oleh suatu organisasi dimana proyeksi tersebut cenderung diperhitungkan berdasarkan pengalaman masa lalu dan kenyataan masa kini. Sedangkan untuk mencapai visi tersebut, dibuat rumusan misi yang berisi tindakan yang akan dilakukan terus menerus selama proses usaha yang diarahkan pada pencapaian tujuan (visi).

PT. Sulotco Jaya Abadi menyadari pentingnya visi dan misi dalam menjalankan usaha. Adapun visi perusahaan adalah "Mengembangkan dan Meningkatkan Produksi Kopi Arabika *Specialty* Toraja di Pasaran Dunia Melalui Ekspor". Melalui visi ini perusahaan memprioritaskan penanaman/produksi kopi arabika varietas lokal yang dikenal memiliki rasa dan aroma yang khas, disamping juga melakukan penanaman varietas unggul introduksi yang

dihasilkan oleh Balai penelitian kopi dan Kakao di Jember. Hasilnya adalah untuk memenuhi kebutuhan ekspor maupun kebutuhan bahan baku produk olahan kopi dalam negeri (kopi bubuk) yang dikelola oleh Kapal Api Group. Untuk mewujudkan visi tersebut, perusahaan menetapkan misi sebagai berikut:

- a. Memproduksi kopi arabika varietas unggul lokal dan nasional seperti : Kalosi, Lini S 797, Kate (Kartika 1 dan 2), dan USDA.
- b. Memberdayakan karyawan sebagai mitra perusahaan.

Melalui penyadaran kedua misi ini, perusahaan berupaya mencapai sasaran ganda yaitu meningkatnya produktifitas produksi tanaman/perusahaan sekaligus meningkatnya kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

#### **4.3. Struktur Organisasi Perusahaan**

Organisasi merupakan sistem kegiatan yang terkoordinir dari sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan dibawah kekuasaan dan pimpinan. Di dalam organisasi terdapat struktur organisasi yang merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan untuk pencapaian tujuan melalui strategi yang telah dipilih, hubungan antara fungsi-fungsi, serta wewenang dan tanggung jawab. Struktur organisasi tersebut disusun untuk membantu pencapaian tujuan organisasi dengan efektif.

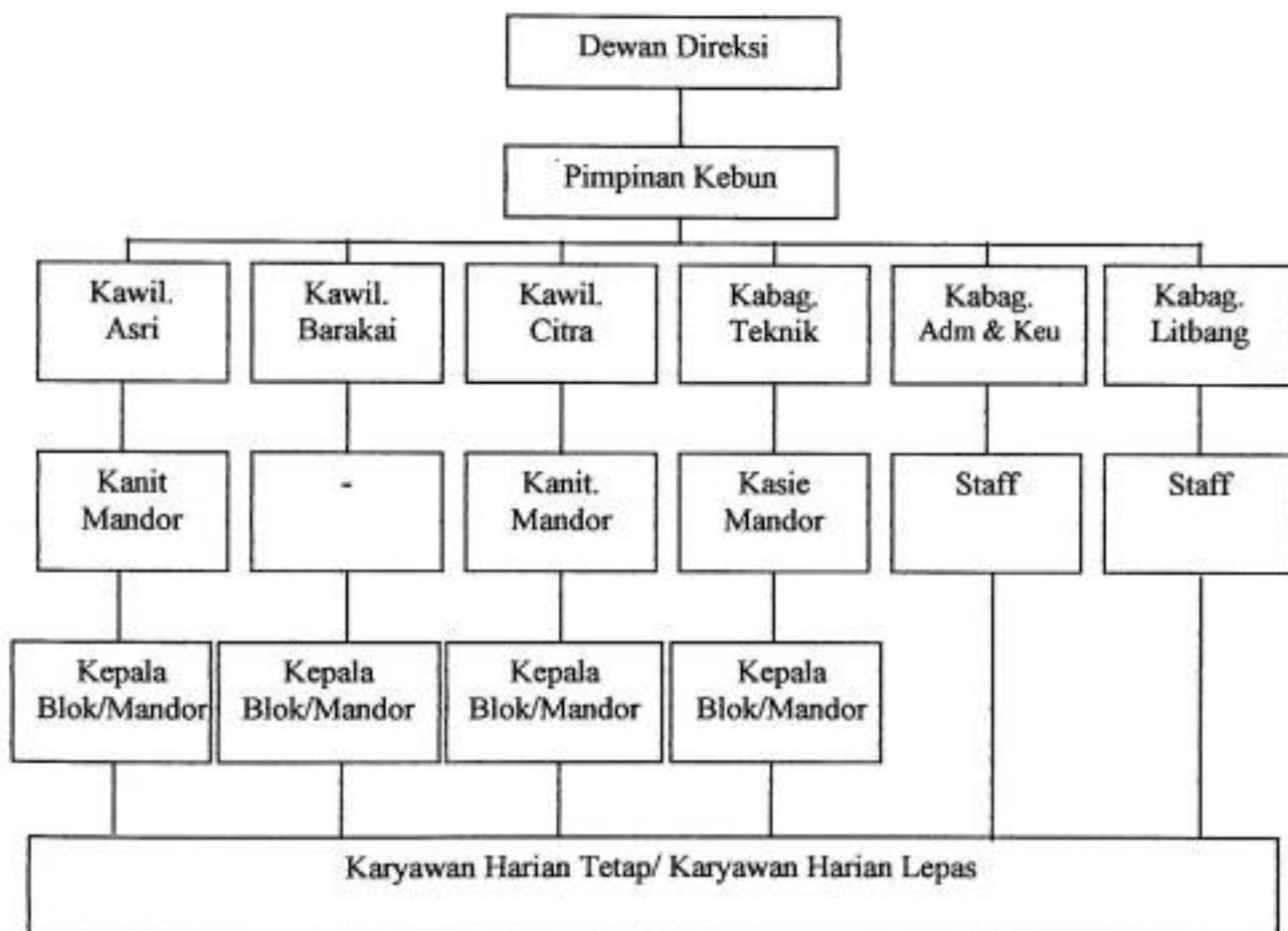
Struktur organisasi yang baik akan mendorong kerjasama yang baik pula, dan sehubungan dengan itu dapat meningkatkan moral dari pekerja, serta keinginan untuk melaksanakan sesuatu yang baik. Dengan demikian dapat menciptakan suasana yang kondusif dan puas, yang dapat dirasakan oleh semua pihak yang terkait baik secara individual maupun perusahaan secara keseluruhan.

PT. Sulotco Jaya Abadi memiliki struktur organisasi yang cukup jelas dengan pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab yang cukup jelas pula. PT. Sulotco Jaya Abadi dipimpin oleh seorang pimpinan kebun yang bertanggung jawab kepada dewan direksi yang berkedudukan di Surabaya. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, di bidang produksi /tanaman, pimpinan kebun dibantu tiga orang Kepala Wilayah (Wilayah Asri, Wilayah Barakai, dan Wilayah Citra) yang selanjutnya disebut Kepala Wilayah A, B, dan C. Di bidang non tanaman yaitu pasca panen dibantu oleh seorang Kepala Bagian Teknik dan di bidang administrasi dibantu oleh seorang Kepala Bagian Administrasi. Sedangkan untuk tugas bidang penelitian dan pengembangan dilaksanakan oleh Kepala Litbang. Setiap kepala wilayah dibantu oleh seorang kepala unit yang bertanggung jawab melakukan bimbingan pelaksanaan kebijakan perusahaan di bidang produksi dan mengawasi pencapaian sasaran kerja karyawan. Seorang kepala unit dibantu oleh 10-15 orang kepala blok/mandor yang bertanggung jawab melakukan supervisi atas pengelolaan 15-20 Ha tanaman kopi dengan 15-20 orang karyawan teknis.

Untuk keperluan non tanaman, di kelola oleh Kepala Bagian Teknik dan Kepala Bagian Administrasi. Kepala bagian teknik dibantu oleh kepala seksi teknik yang bertanggung jawab atas pekerjaan pasca panen dan kegiatan pembangunan/pemeliharaan sarana transportasi dan bangunan. Kepala seksi teknik dibantu oleh beberapa mandor yang membawahi karyawan teknis, termasuk sopir. Sedangkan kepala bagian administrasi dibantu oleh beberapa staff yang bertanggung jawab atas kegiatan yang menyangkut pelaksanaan kerja administrasi kantor dimulai dari tenaga kerja hingga keuangan.

Untuk keperluan pelaksanaan penelitian dan percobaan yang menyangkut tanaman dan non-tanaman, merupakan tanggung jawab Kepala Bagian Litbang yang dibantu oleh beberapa staffnya. Kegiatan yang dilakukan adalah melakukan penelitian dasar dan mengimplementasikan hasil penelitian tersebut baik di bidang tanaman maupun non-tanaman.

Struktur organisasi yang menggambarkan mekanisme kerja dan proses manajemen PT. Sulotco Jaya Abadi dapat terlihat seperti pada Gambar 2 berikut :



Sumber : PT. Sulotco Jaya Abadi, 2008

Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Sulotco Jaya Abadi

Penjelasan lebih rinci mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing bidang diuraikan dalam lampiran penelitian (Lampiran 2).

#### **4.4. Analisis Karakteristik Aktivitas Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi**

##### **4.4.1. Letak Geografis dan Keadaan Lingkungan Fisik**

Mutu kopi yang dihasilkan umumnya dipengaruhi oleh keadaan-keadaan khusus dan cara pengelolaannya, yaitu meliputi ketinggian dan iklim suatu daerah, keadaan tanah, pemeliharaan tanamannya, pemetikan buah dan pengolahannya. Kondisi yang berbeda-beda tersebut dapat menghasilkan kopi yang memiliki keistimewaan-keistimewaan tersendiri. Untuk mencapai suatu keberhasilan produksi dan secara tidak langsung demi kelancaran usaha, maka sangat perlu untuk mengidentifikasi karakteristik geografis dan lingkungan fisik suatu lokasi usaha.

Kabupaten Tana Toraja merupakan salah satu centra produksi kopi. Hal ini disebabkan kondisi geografis yang sangat mendukung aspek budidaya tanaman kopi khususnya jenis arabika. Sebagian besar daerah Kabupaten Tana Toraja merupakan daerah dengan topografi dataran tinggi atau pegunungan (40%) di atas ketinggian 300 m – 2.884 m dari permukaan laut, dengan jenis tanah alluvial kelabu hingga podsolik merah kuning, kisaran suhu 14-26<sup>0</sup>C dengan kelembaban nisbi 82-86%.

Letak geografis perkebunan kopi PT. Sulotco Jaya Abadi dalam struktur baru pemerintahan daerah Kabupaten Tana toraja, menempati areal di tiga kecamatan dan empat lembang (desa). Masing-masing adalah Lembang Balla Tiroan dan Lembang Se'seng di Kecamatan Bittuang, Lembang Kurra di

### 3.6 Konsep Operasional

Konsep operasional digunakan untuk memudahkan dan membatasi diri dalam melakukan penelitian serta menyamakan istilah sekaligus menjadi tuntunan, adapun konsep operasional yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

1. PT. Sulotco Jaya Abadi adalah suatu perusahaan perkebunan besar swasta (PBS) yang mengelolah komoditi kopi mulai dari proses budidaya hingga distribusi kopi (dalam bentuk kopi beras) yang berlokasi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan.
2. Tingkat Produktifitas tenaga kerja pada PT. Sulotco Jaya Abadi adalah perbandingan antara jumlah output (hasil produksi dalam satuan kilogram) dengan jumlah input (jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam satuan orang) persatuan waktu tahun (selama lima tahun terakhir).
3. Produktifitas per tenaga kerja adalah produktifitas masing-masing individu tenaga kerja yang diwakili oleh sampel penelitian yang akan menjadi bagian dari produktifitas tenaga kerja pada PT. Sulotco jaya Abadi.
4. Jumlah output yang dihasilkan dalam perhitungan produktifitas adalah banyaknya produksi kopi yang dihasilkan tiap tahunnya (selama lima tahun terakhir) dalam bentuk biji kopi beras dengan satuan kilogram.
5. Jumlah Tenaga kerja pada perhitungan produktifitas tenaga kerja PT. Sulotco Jaya Abadi adalah banyaknya orang yang bekerja pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi selama lima tahun terakhir yang dinyatakan dalam jumlah orang.

6. Tenaga kerja sampel adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam kegiatan panen, yang berstatus sebagai pekerja harian tetap.
7. Variabel individu adalah variabel yang berasal dalam diri tenaga kerja yang dalam penelitian dinilai akan mempengaruhi produktifitas tenaga kerja, meliputi:
  - a) Umur adalah usia tenaga kerja yang ada di perusahaan penelitian yang dinyatakan dalam tahun (thn).
  - b) Pendidikan adalah tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh tenaga kerja yang ada di perusahaan penelitian yang dinyatakan dalam tahun (thn).
  - c) Lama bekerja adalah lamanya tenaga kerja yang ada di perusahaan penelitian bekerja pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi yang dinyatakan dalam tahun (thn).
  - d) Jumlah tanggungan keluarga tenaga kerja adalah banyaknya anggota keluarga yang dibiayai oleh masing-masing tenaga kerja yang ada di perusahaan penelitian yang dinyatakan dalam jumlah orang.
  - e) Sikap individu tenaga kerja adalah perilaku yang baik yang ditunjukkan tenaga kerja pada pekerjaannya. Meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan sikap karyawan yang kemudian akan dinilai dengan metode skoring.
8. Variabel-variabel perusahaan adalah variabel-variabel yang berasal dari pihak perusahaan yang diberikan atau diterapkan kepada tenaga kerja yang dalam penelitian dinilai akan mempengaruhi produktifitas tenaga kerja, meliputi :

- a) Kepemimpinan adalah berkaitan dengan kepuasan tenaga kerja terhadap kemampuan pemimpinnya dalam memotivasi, berkomunikasi dan berhubungan antar pimpinan dan tenaga kerjanya. Pimpinan yang dimaksud adalah orang yang membawahi secara langsung atau berinteraksi langsung dengan tenaga kerja yang menjadi sampel penelitian. Untuk mengukur tingkat kepuasan terhadap sikap kepemimpinan akan digunakan metode skoring.
  - b) Sistem Upah adalah pemberian balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja yang diukur dan dinilai dalam satuan rupiah (Rp)
  - c) Fasilitas Perusahaan adalah menyangkut tingkat kepuasan tenaga kerja terhadap berbagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh pihak perusahaan dan dinilai dengan metode skoring
  - d) Desain Kerja adalah tingkat kepuasan tenaga kerja terhadap desain yang dibuat oleh pihak perusahaan menyangkut kenyamanan tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya dan akan dinilai dengan metode skoring.
9. Perhitungan Skoring adalah perhitungan point atau bobot jawaban terhadap pertanyaan ataupun pernyataan yaitu sangat sesuai (5), sesuai (4), ragu-ragu (3), tidak sesuai (2), dan sangat tidak sesuai (1). Skala interval untuk membedakan tinggi-rendahnya jawaban adalah dengan menggunakan nilai rata-rata dari masing-masing nilai variabel penentu produktifitas dari tenaga kerja responden.

## IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### 4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Mengulas sejarah singkat perusahaan perkebunan kopi PT. Sulotco Jaya Abadi adalah penting. Uraian tersebut akan memperlihatkan suatu proses pencapaian tujuan usaha yang tentunya banyak pengalaman-pengalaman yang diperoleh. Pengalaman-pengalaman tersebut akan menjadi bahan ajaran dalam menyikapi suatu situasi yang sama dalam perusahaan itu sendiri bahkan menjadi panduan perusahaan lain yang juga dalam proses pencapaian tujuan yang sama ataupun baru memulainya.

PT. Sulotco Jaya abadi merupakan suatu perusahaan swasta nasional (penanaman modal dalam negeri) yang bergerak pada usaha budidaya dan tataniaga kopi. Perusahaan ini berlokasi di Desa Bittuang dan Desa Se'seang, Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Provinsi Sulawesi Selatan pada bekas lahan milik seorang warga belanda bernama H.J. Stock van Dykk.

PT. Sulotco Jaya Abadi berkantor pusat di Surabaya, Jawa Timur. Perusahaan ini didirikan atas dasar akte notaris no. 21 tanggal 19 Agustus 1986 oleh Notaris Rika You Suo Shin di Surabaya. PT. Sulotco Jaya Abadi dioperasikan berdasarkan keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan no. 08/KPTS/III/BKPMD/87 tanggal 7 Maret 1987, yang dikukuhkan melalui keputusan menteri dalam negeri No. 19/HGU/1988 tanggal 20 September 1988. Kegiatan pembukaan lahan di mulai tanggal 7 Maret 1987 dengan luas lahan operasi seluruhnya 1.199,364 Ha, status hak guna usaha (HGU) berlaku selama 30 tahun yang dapat diperpanjang.

Awal usaha budidaya yang dilakukan PT. Sulotco Jaya Abadi adalah juga mengusahakan komoditi teh yang merupakan peninggalan pemilik terdahulu. Meskipun memiliki nilai ekonomis lebih tinggi, teh tidak menjadi fokus utama usaha karena faktor agronomis, teknologi, hingga pemasaran yang belum layak untuk dikembangkan di wilayah operasi PT. Sulotco Jaya Abadi. Oleh karena itu, perusahaan lebih mengutamakan budidaya komoditi kopi yang diimbangi dengan tataniaga yang menjanjikan, dimana perusahaan adalah salah satu anggota dari Kapal Api Group dengan bidang kegiatan pengadaan dan penyaluran bahan utama produk-produknya.

#### **4.2. Visi dan Misi Perusahaan**

Visi dan misi merupakan suatu gambaran tentang apa yang ingin dicapai dan apa yang akan dilakukan. Visi adalah proyeksi masa depan yang mau dan dapat dicapai oleh suatu organisasi dimana proyeksi tersebut cenderung diperhitungkan berdasarkan pengalaman masa lalu dan kenyataan masa kini. Sedangkan untuk mencapai visi tersebut, dibuat rumusan misi yang berisi tindakan yang akan dilakukan terus menerus selama proses usaha yang diarahkan pada pencapaian tujuan (visi).

PT. Sulotco Jaya Abadi menyadari pentingnya visi dan misi dalam menjalankan usaha. Adapun visi perusahaan adalah "Mengembangkan dan Meningkatkan Produksi Kopi Arabika *Specialty* Toraja di Pasaran Dunia Melalui Ekspor". Melalui visi ini perusahaan memprioritaskan penanaman/produksi kopi arabika varietas lokal yang dikenal memiliki rasa dan aroma yang khas, disamping juga melakukan penanaman varietas unggul introduksi yang

dihasilkan oleh Balai penelitian kopi dan Kakao di Jember. Hasilnya adalah untuk memenuhi kebutuhan ekspor maupun kebutuhan bahan baku produk olahan kopi dalam negeri (kopi bubuk) yang dikelola oleh Kapal Api Group. Untuk mewujudkan visi tersebut, perusahaan menetapkan misi sebagai berikut:

- a. Memproduksi kopi arabika varietas unggul lokal dan nasional seperti : Kalosi, Lini S 797, Kate (Kartika 1 dan 2), dan USDA.
- b. Memberdayakan karyawan sebagai mitra perusahaan.

Melalui penyadaran kedua misi ini, perusahaan berupaya mencapai sasaran ganda yaitu meningkatnya produktifitas produksi tanaman/perusahaan sekaligus meningkatnya kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

#### **4.3. Struktur Organisasi Perusahaan**

Organisasi merupakan sistem kegiatan yang terkoordinir dari sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan dibawah kekuasaan dan pimpinan. Di dalam organisasi terdapat struktur organisasi yang merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan untuk pencapaian tujuan melalui strategi yang telah dipilih, hubungan antara fungsi-fungsi, serta wewenang dan tanggung jawab. Struktur organisasi tersebut disusun untuk membantu pencapaian tujuan organisasi dengan efektif.

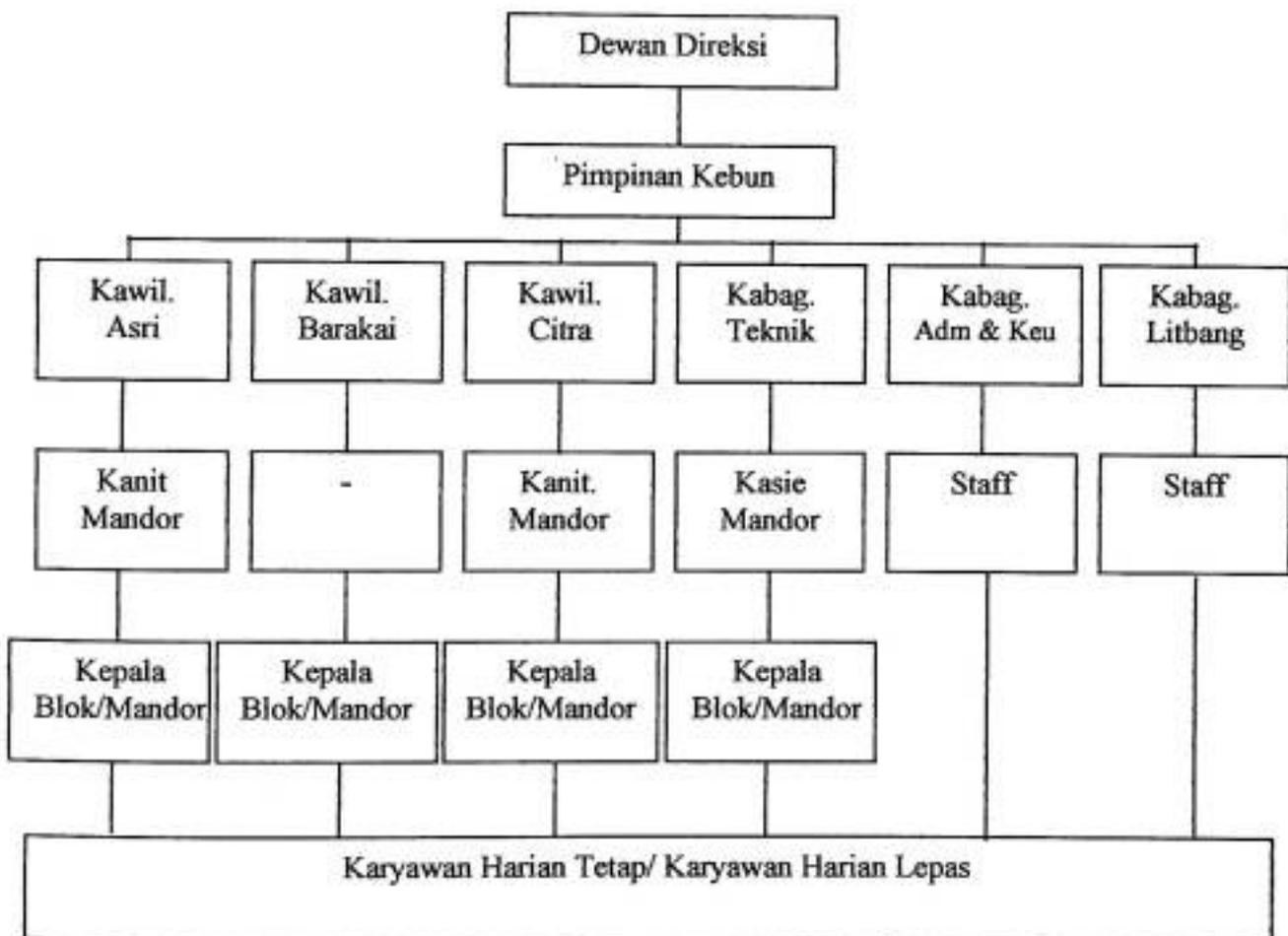
Struktur organisasi yang baik akan mendorong kerjasama yang baik pula, dan sehubungan dengan itu dapat meningkatkan moral dari pekerja, serta keinginan untuk melaksanakan sesuatu yang baik. Dengan demikian dapat menciptakan suasana yang kondusif dan puas, yang dapat dirasakan oleh semua pihak yang terkait baik secara individual maupun perusahaan secara keseluruhan.

PT. Sulotco Jaya Abadi memiliki struktur organisasi yang cukup jelas dengan pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab yang cukup jelas pula. PT. Sulotco Jaya Abadi dipimpin oleh seorang pimpinan kebun yang bertanggung jawab kepada dewan direksi yang berkedudukan di Surabaya. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, di bidang produksi /tanaman, pimpinan kebun dibantu tiga orang Kepala Wilayah (Wilayah Asri, Wilayah Barakai, dan Wilayah Citra) yang selanjutnya disebut Kepala Wilayah A, B, dan C. Di bidang non tanaman yaitu pasca panen dibantu oleh seorang Kepala Bagian Teknik dan di bidang administrasi dibantu oleh seorang Kepala Bagian Administrasi. Sedangkan untuk tugas bidang penelitian dan pengembangan dilaksanakan oleh Kepala Litbang. Setiap kepala wilayah dibantu oleh seorang kepala unit yang bertanggung jawab melakukan bimbingan pelaksanaan kebijakan perusahaan di bidang produksi dan mengawasi pencapaian sasaran kerja karyawan. Seorang kepala unit dibantu oleh 10-15 orang kepala blok/mandor yang bertanggung jawab melakukan supervisi atas pengelolaan 15-20 Ha tanaman kopi dengan 15-20 orang karyawan teknis.

Untuk keperluan non tanaman, di kelola oleh Kepala Bagian Teknik dan Kepala Bagian Administrasi. Kepala bagian teknik dibantu oleh kepala seksi teknik yang bertanggung jawab atas pekerjaan pasca panen dan kegiatan pembangunan/pemeliharaan sarana transportasi dan bangunan. Kepala seksi teknik dibantu oleh beberapa mandor yang membawahi karyawan teknis, termasuk sopir. Sedangkan kepala bagian administrasi dibantu oleh beberapa staff yang bertanggung jawab atas kegiatan yang menyangkut pelaksanaan kerja administrasi kantor dimulai dari tenaga kerja hingga keuangan.

Untuk keperluan pelaksanaan penelitian dan percobaan yang menyangkut tanaman dan non-tanaman, merupakan tanggung jawab Kepala Bagian Litbang yang dibantu oleh beberapa staffnya. Kegiatan yang dilakukan adalah melakukan penelitian dasar dan mengimplementasikan hasil penelitian tersebut baik di bidang tanaman maupun non-tanaman.

Struktur organisasi yang menggambarkan mekanisme kerja dan proses manajemen PT. Sulotco Jaya Abadi dapat terlihat seperti pada Gambar 2 berikut :



Sumber : PT. Sulotco Jaya Abadi, 2008

Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Sulotco Jaya Abadi

Penjelasan lebih rinci mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing bidang diuraikan dalam lampiran penelitian (Lampiran 2).

#### **4.4. Analisis Karakteristik Aktivitas Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi**

##### **4.4.1. Letak Geografis dan Keadaan Lingkungan Fisik**

Mutu kopi yang dihasilkan umumnya dipengaruhi oleh keadaan-keadaan khusus dan cara pengelolaannya, yaitu meliputi ketinggian dan iklim suatu daerah, keadaan tanah, pemeliharaan tanamannya, pemetikan buah dan pengolahannya. Kondisi yang berbeda-beda tersebut dapat menghasilkan kopi yang memiliki keistimewaan-keistimewaan tersendiri. Untuk mencapai suatu keberhasilan produksi dan secara tidak langsung demi kelancaran usaha, maka sangat perlu untuk mengidentifikasi karakteristik geografis dan lingkungan fisik suatu lokasi usaha.

Kabupaten Tana Toraja merupakan salah satu centra produksi kopi. Hal ini disebabkan kondisi geografis yang sangat mendukung aspek budidaya tanaman kopi khususnya jenis arabika. Sebagian besar daerah Kabupaten Tana Toraja merupakan daerah dengan topografi dataran tinggi atau pegunungan (40%) di atas ketinggian 300 m – 2.884 m dari permukaan laut, dengan jenis tanah alluvial kelabu hingga podsolik merah kuning, kisaran suhu 14-26<sup>0</sup>C dengan kelembaban nisbi 82-86%.

Letak geografis perkebunan kopi PT. Sulotco Jaya Abadi dalam struktur baru pemerintahan daerah Kabupaten Tana toraja, menempati areal di tiga kecamatan dan empat lembang (desa). Masing-masing adalah Lembang Balla Tiroan dan Lembang Se'seng di Kecamatan Bittuang, Lembang Kurra di

Kecamatan Rantetayo, dan Lembang Awan di Kecamatan Riding Allo. Lokasi perkebunan berada 45 km arah barat laut Kota Makale (Ibu Kota Kabupaten Tana Toraja), dengan kondisi jalan yang tergolong buruk dengan batuan terjal serta tanjakan, sehingga dibutuhkan waktu 2 - 2 1/2 jam untuk mencapai lokasi dengan menggunakan kendaraan roda empat.

Keadaan wilayah PT. Sulotco Jaya Abadi berdasarkan laporan perusahaan (Tahun 2006) adalah sebagai berikut :

- a. Topografi wilayah antara landai hingga bergunung (20% landai, 25% berombak, 25% berbukit dan 30% bergunung) yang berakibat pada beratnya membangun prasarana transportasi dan pekerjaan konservasi lahan, serta rendahnya tingkat efisiensi penggunaan lahan untuk kebun kopi (70-75 %).
- b. Lokasi kebun berada di Lereng Gunung Karua pada ketinggian antara 1.400 – 1.700 m di atas permukaan laut, dan suhu rata-rata antara 11 – 24 °C. Curah hujan tahunan rata-rata 3000 mm/tahun yang penyebarannya rata sepanjang tahun (tanpa bulan kering yang tegas), dengan tipe iklim A dan B menurut klasifikasi Schmidt dan Fergusson. Keberadaannya pada lereng gunung yang menghadap ke timur memungkinkan lokasi memperoleh cahaya matahari yang cukup untuk pertumbuhan dan produksi tanaman.
- c. Jenis tanah didominasi oleh tanah podsolik merah kuning, dan sebagian lain adalah berupa tanah regosol dan alluvial. Struktur tanah menunjukkan keseimbangan antara kandungan fraksi pasir, liat, dan debu, dengan tingkat keasaman mendekati agak asam (pH 4,4 – 6,5). Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan bahan organik yang tinggi untuk mempertahankan

kesuburan fisik, kimia, dan biologi, serta perlakuan pengapuran untuk memelihara tingkat keasaman yang sesuai bagi pertumbuhan dan produksi tanaman kopi.

#### **4.4.2. Aspek Budidaya Hingga Pascapanen**

Fokus aktifitas usaha yang dilakukan PT. Sulotco Jaya Abadi adalah kegiatan budidaya dan pascapanen (distribusi). Aktifitas budidaya perusahaan menghasilkan komoditi kopi terkhususnya jenis arabika yang kemudian akan disalurkan baik tujuan ekspor serta memenuhi kebutuhan bahan baku industri kopi bubuk Kapal Api Group PT. Santos.

Pembukaan/penyiapan lahan dimulai pada tahun 1987, tetapi penanaman baru dapat dilaksanakan pada tahun 1990. Populasi tanaman tertinggi dicapai pada tahun 1995 dengan jumlah 1.126.052 pohon, tetapi karena pengaruh faktor lingkungan dan keterbatasan dalam pemeliharaan menyebabkan jumlah itu berkurang dan pada akhirnya tersisa 860.758 pohon pada tahun 2000 hingga sekarang. Dari jumlah tersebut, 673.841 pohon diantaranya merupakan tanaman produktif, yang saat penelitian berlangsung, sedang dalam proses masa panen.

Untuk memaksimalkan pemanfaatan lahan maka program perusahaan dalam rangka pengembangan tanaman untuk lima tahun ke depan adalah menyiapkan 70.000 bibit untuk penyulaman setiap tahun, untuk itu dibutuhkan 77.000 biji yang setara dengan 28 kg benih. Dengan estimasi keberhasilan tanaman sulaman sekitar 90 %, maka program ini diharapkan akan meningkatkan populasi tanaman secara bertahap.

Untuk sementara perusahaan belum merencanakan perluasan areal. Peningkatan populasi tanaman dilakukan melalui penyulaman tanaman, baik dengan mengganti tanaman yang sakit, mati dan tidak produktif, maupun menanam kembali lahan yang sebelumnya pernah ditanami. Karena itu, maka aktifitas produksi pada perusahaan ini dikelompokkan ke dalam lima unit kegiatan, yaitu : pembibitan, penyulaman, pemeliharaan, panen, dan pasca panen. Setiap unit kegiatan terdiri atas subunit aktifitas, volume, dan tujuan yang berbeda tetapi saling terkait, dimana subunit sebelumnya mempengaruhi aktifitas subunit berikutnya.

#### **4.4.2.1. Proses Budidaya**

Perkebunan kopi PT. Sulotco Jaya Abadi merupakan perkebunan yang mengarahkan usahanya pada komoditi perkebunan kopi organik. Langkah-langkah yang ditempuh oleh perusahaan adalah penggunaan input produksi baik pupuk maupun pestisida organik yaitu dari pemanfaatan limbah produksi sebagai pupuk hijau dan pemanfaatan kotoran ternak yang diperoleh dari masyarakat sekitar dan pengadaan dari wilayah lain sebagai pupuk kandang. Tujuan perusahaan adalah tentunya untuk meningkatkan pangsa pasar usaha, dimana konsumen cenderung mengutamakan produk yang alami dalam memenuhi kebutuhan. Selain itu, pengadaan input organik tergolong murah namun tidak mengurangi jumlah dan mutu produksi. Berikut ini adalah aktifitas usaha yang dilakukan oleh PT. Sulotco Jaya Abadi :

### a. Pembibitan

Untuk perbanyak tanaman di lapangan diperlukan bibit yang diperoleh dari proses pembibitan. Pembibitan dilakukan dalam rangka menyiapkan bibit yang berkualitas, seragam, dan dalam jumlah yang sesuai dengan kebutuhan dan waktu penggunaannya. Bibit merupakan tahap awal yang sangat menentukan dalam keseluruhan siklus hidup tanaman. Sumber benih diperoleh dari pohon induk kopi unggul lokal dan dari Balai Penelitian Tanaman Kopi dan Kakao di Jember. Subunit kegiatan pembibitan terdiri atas :

- 1) Pembersihan lahan, untuk memenuhi kebutuhan lahan bagi 77.000 bibit, diperlukan lahan pembibitan seluas 1.835 m<sup>2</sup>. Pembersihan lahan dilakukan untuk membebaskan lokasi pembibitan dari berbagai sisa tanaman yang potensial menjadi inang penyakit atau menghambat pekerjaan lainnya.
- 2) Penyiapan lahan, dilakukan dengan mengolah tanah, membuat bedengan pembibitan, dan menyiapkan bak pendederan.
- 3) Penyiapan benih, dilakukan dengan memisahkan benih dari daging buah dan membuang lendir dari cangkang (kulit tanduk).
- 4) Pendederan, dilakukan di atas bak dederan berlapis pasir, dengan jarak 3x5 cm.
- 5) Pembuatan naungan, dilakukan untuk mengurangi pengaruh cahaya matahari dan curah hujan secara langsung.
- 6) Pemeliharaan dederan, meliputi : penyiraman, penyiangan, serta perlindungan terhadap kerusakan mekanis dan serangan hama dan penyakit. Pemeliharaan rutin dilakukan setiap tiga hari selama tiga bulan, hingga kecambah siap dipindahkan ke *polybag*.

- 7) Pengisian *polybag*, *polybag* digunakan untuk menanam dan membesarkan kecambah menjadi bibit yang siap ditanam. *Polybag* diisi top soil yang dicampur dengan pupuk kandang atau bokhasi.
- 8) *Transplanting*, yaitu memindahkan kecambah dari bak pendederan ke *polybag*.
- 9) Pemeliharaan bibit, meliputi : penyiraman, penyiangan di dalam dan di luar *polybag*, pemupukan, perlindungan dan seleksi bibit. Pemeliharaan bibit dilakukan secara rutin setiap empat hari selama delapan bulan di pembibitan.

#### **b. Penyulaman**

Penyulaman adalah usaha menggantikan tanaman yang secara ekonomis tidak menguntungkan lagi karena produktivitasnya rendah sehingga perlu diganti dengan yang baru dan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Inti dari penyulaman adalah menanam kembali lahan yang sebelumnya pernah ditanami. Subunit kegiatan penyulaman terdiri atas :

- 1) Pembuatan lubang tanam, yang dilakukan tiga bulan sebelum penanaman. Ukuran lubang tanaman 50 cm x 50 cm x 50 cm.
- 2) Penutupan lubang tanam, dilakukan satu bulan sebelum penanaman. Sebagai penutup lubang, digunakan tanah galian lubang yang sudah matang dicampur dengan pupuk kandang atau bokhasi.
- 3) Pengangkutan bibit, yaitu memindahkan bibit dari pembibitan ke tempat-tempat yang mudah dijangkau karyawan yang dilakukan oleh armada pengangkutan, sementara dari tempat yang mudah dijangkau ke lubang tanam dilakukan oleh karyawan unit penyulaman.

- 4) Penanaman bibit dilakukan di awal musim hujan (Bulan Desember) agar tidak perlu disiram pada awal proses pertumbuhannya.

### c. Pemeliharaan Tanaman

Pemeliharaan tanaman dilakukan untuk memberikan lingkungan nutrisi yang sesuai dengan kebutuhan pertumbuhan dan produksi tanaman kopi, memperbaiki bentuk tanaman, serta melindungi tanaman dari gangguan mekanik dan biologis, sehingga memberikan produksi yang berkelanjutan dan merata. Subunit kegiatan pemeliharaan tanaman terdiri atas :

- 1) Penyiangan tanaman, yang dilakukan secara manual dengan memabat tanaman liar (gulma) di sekitar tanaman kopi, sehingga tanaman kopi bebas dari kompetisi dengan gulma dalam memperoleh air, nutrisi tanaman dan cahaya matahari. Penyiangan dilakukan tiga kali dalam satu tahun.
- 2) Pemangkasan (wiwil) halus, dilakukan dengan membuang seluruh cabang reproduksi sehingga cabang produksi lebih sehat untuk menghasilkan bunga dan buah. Wiwil halus dilakukan secara rutin dua kali dalam satu tahun.
- 3) Pemangkasan lepas panen, dilakukan satu kali dalam satu tahun dengan membuang cabang-cabang yang kering atau rusak akibat pelaksanaan panen, sambil memperbaiki posisi cabang tanaman.
- 4) Pemeliharaan pohon pelindung, dilakukan dengan mengatur tinggi dan jumlah cabang pohon pelindung, yang dilakukan dua kali dalam satu tahun.
- 5) Pengendalian hama penyakit, khususnya diarahkan melindungi tanaman dari serangan penyakit karat daun dan hama/penyakit lain bila ada serangan. Secara rutin kegiatan pengendalian hama penyakit dilakukan tiga

kali dalam satu tahun. Pada beberapa tahun terakhir, perusahaan telah menggunakan pestisida organik, hasil/produk litbang perusahaan, sehingga pestisida kimiawi mulai berkurang penggunaannya.

- 6) Pemupukan, dilakukan untuk meningkatkan kesehatan tanaman agar dapat memberikan produksi secara kontinu dan bermutu. PT. Sulotco Jaya Abadi sebelumnya menggunakan pupuk buatan yang berangsur-angsur dikurangi dan diganti secara bertahap dengan pupuk organik. Untuk menuju kepada produksi kopi organik, pada tahun 2002 perusahaan telah menggunakan pupuk organik yang berasal dari pupuk kandang yang diperoleh dari peternakan masyarakat setempat, dan bokhasi yang diolah dari limbah pengolahan hasil kopi dan bahan organik yang diperoleh dari hasil penyiangan tanaman. Pemupukan dilakukan dua kali dalam satu tahun, yang didahului dengan penggemburan tanah.
- 7) Pemeliharaan jalan kebun/gantangan, dilakukan satu kali dalam satu tahun dengan membersihkan dan memperbaiki jalan setapak di kebun untuk mendukung lancarnya kegiatan pemeliharaan tanaman.

#### **4.4.2.2. Panen**

Panen dilakukan secara selektif yaitu dengan memetik buah kopi yang sudah matang. Kopi Arabika mulai berbuah pada umur 4 tahun. Buah yang masak betul berwarna merah dan tua agar menghasilkan kopi yang berkualitas. Pada waktu panen (pemetikan) sangat perlu berhati-hati supaya tidak ada bagian pohon/cabang/ranting) yang rusak. Kemampuan rata-rata produksi kopi per pohon berkisar 1,7 kg, dengan interval produksi mulai dari 1 kg – 4 kg per pohon. Jumlah pohon per hektar adalah 1.800 pohon.

Dengan panen selektif, sortasi buah saat proses awal pascapanen tidak diperlukan lagi, proses penanganan lepas panen lebih mudah, serta diperoleh hasil (biji kopi) dengan kualitas tinggi. Hasil panen dikumpulkan di pos-pos penampungan, yang setelah ditimbang, langsung diangkut oleh armada pengangkutan ke tempat pengolahan hasil. Masa panen sudah mulai dilakukan pada pertengahan Bulan Mei, panen pada masa ini disebut sebagai panen bubuk. Selanjutnya akan dilakukan proses panen raya pada Bulan Juni-Juli.

Perkembangan produksi selama lima tahun berlalu yang diukur dari jumlah panen kopi PT.Sulotco Jaya Abadi pada luasan areal pertanaman yang sama, dapat dilihat pada Tabel 5 :

Tabel 5. Perkembangan Target dan Realisasi Produksi Kopi Berdasarkan Wilayah Kerja pada PT. Sulotco Jaya Abadi, Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja (2003-2007).

Target (T) dan Realisasi (R) pada tahun ke - (Kg)		Wilayah Kerja					Selisih (T-R)
		Asri	Barakai	Citra	Litbang	Total	
2003	T	250.000	430.000	450.000	0	1.130.000	35.214
	R	258.821	456.557	449.836	0	1.165.214	
2004	T	180.000	300.000	360.000	0	840.000	-37.456
	R	171.323	285.812	345.409	0	802.544	
2005	T	370.000	550.000	580.000	12.000	1.512.000	4.955
	R	355.750	574.119	573.446	13.640	1.516.955	
2006	T	200.000	210.000	280.000	7.000	697.000	-24.033
	R	191.682	221.324	254.165	5.796	672.967	
2007	T	450.000	575.000	610.000	13.500	1.648.500	20.827
	R	452.002	611.338	590.504	15.483	1.669.327	

Sumber : PT. Sulotco Jaya Abadi, 2008.

Tabel 5 menunjukkan bahwa produksi kopi berdasarkan penetapan target dan perhitungan realisasi selama lima tahun terakhir cukup berfluktuatif. Pencapaian target bahkan kelebihan produksi, berlangsung pada tahun 2003, 2005, dan 2007. Sedangkan tahun 2004 dan 2006, tidak memenuhi target. Beberapa penyebab target yang tidak terpenuhi adalah disebabkan oleh sifat produksi tanaman yang akan menurun bila sebelumnya menghasilkan panen yang berlebih, kondisi cuaca yang tidak mendukung, kesalahan penetapan target, pelaksanaan aspek budidaya oleh tenaga kerja, dan masalah utama perusahaan adalah kurangnya jumlah tenaga kerja yang akan melakukan proses panen sehingga terkadang buah kopi tidak terpanen.

#### 4.4.2.3. Pasca Panen

Kegiatan pascapanen bertujuan untuk mengolah buah kopi segar (gelondongan) menjadi kopi biji (ose) yang siap diekspor atau dipasarkan secara domestik. Kualitas biji yang dihasilkan (seperti kandungan air, bentuk dan warna permukaan, serta keutuhan) sangat ditentukan oleh optimalnya proses pengolahan pascapanen. Kegiatan pascapanen meliputi beberapa subunit kegiatan guna menghasilkan kopi yang memiliki mutu dan cita rasa yang terbaik, yaitu :

- a. Pengupasan (*pulping*), yaitu pemisahan biji berkulit tanduk dengan daging buah. Pulping dilakukan dengan menggunakan mesin pengupas buah (pulper). Setelah dikupas, akan diperoleh kopi biji berlendir dengan rendeman 75%.

- b. Fermentasi, bertujuan untuk membantu melepaskan lendir pada kulit tanduk sehingga memudahkan pencucian. Fermentasi dilakukan dengan merendam biji berkulit tanduk dalam bak-bak pemeraman selama tiga hari, yang diaduk dan airnya diganti setiap 12 jam. Hasil fermentasi adalah biji yang siap di cuci dengan rendemen 67 %.
- c. Pencucian, bertujuan untuk memastikan biji kopi bebas dari lendir, dan dilakukan di dalam bak pencucian yang airnya mengalir. Melalui pencucian diperoleh biji berkulit tanduk dengan rendemen 51%.
- d. Pengeringan, bertujuan untuk menurunkan kadar air biji dari 55 % menjadi 6 -8 %. Pengeringan dilakukan dengan menggunakan cahaya matahari pada lantai jemur beratap plastik selama kurang lebih delapan hari. Hasil pengeringan berupa biji kopi kering berkulit tanduk dengan rendemen 23 %.
- e. Penggilingan (*Hulling*), yaitu memisahkan biji dari kulit tanduk dan kulit ari dengan menggunakan mesin pengupas biji (*huller*). Hasilnya biji kopi bersih dengan rendemen 20 %.
- f. Sortasi biji, bertujuan untuk memisahkan biji berdasarkan bentuk, ukuran, dan keutuhan. Dengan sortasi, biji dipisahkan menurut kualitasnya yang mengkombinasikan mesin sortasi dan cara manual. Melalui sortasi, seluruh biji dipisahkan menjadi dua kategori kualitas, masing-masing :
  - 1). Grade I dan II dengan kriteria : biji utuh berukuran di atas 6 mm, bersih dan mengkilap dengan nilai cacat kurang dari 33 biji per kg, penetapan standart ekspor dikontrol oleh Sucofindo. Rata-rata 38 % hasil sortasi merupakan grade I dan II yang kemudian dikemas untuk tujuan ekspor (Jerman, Australia, Selandia Baru dan Jepang).

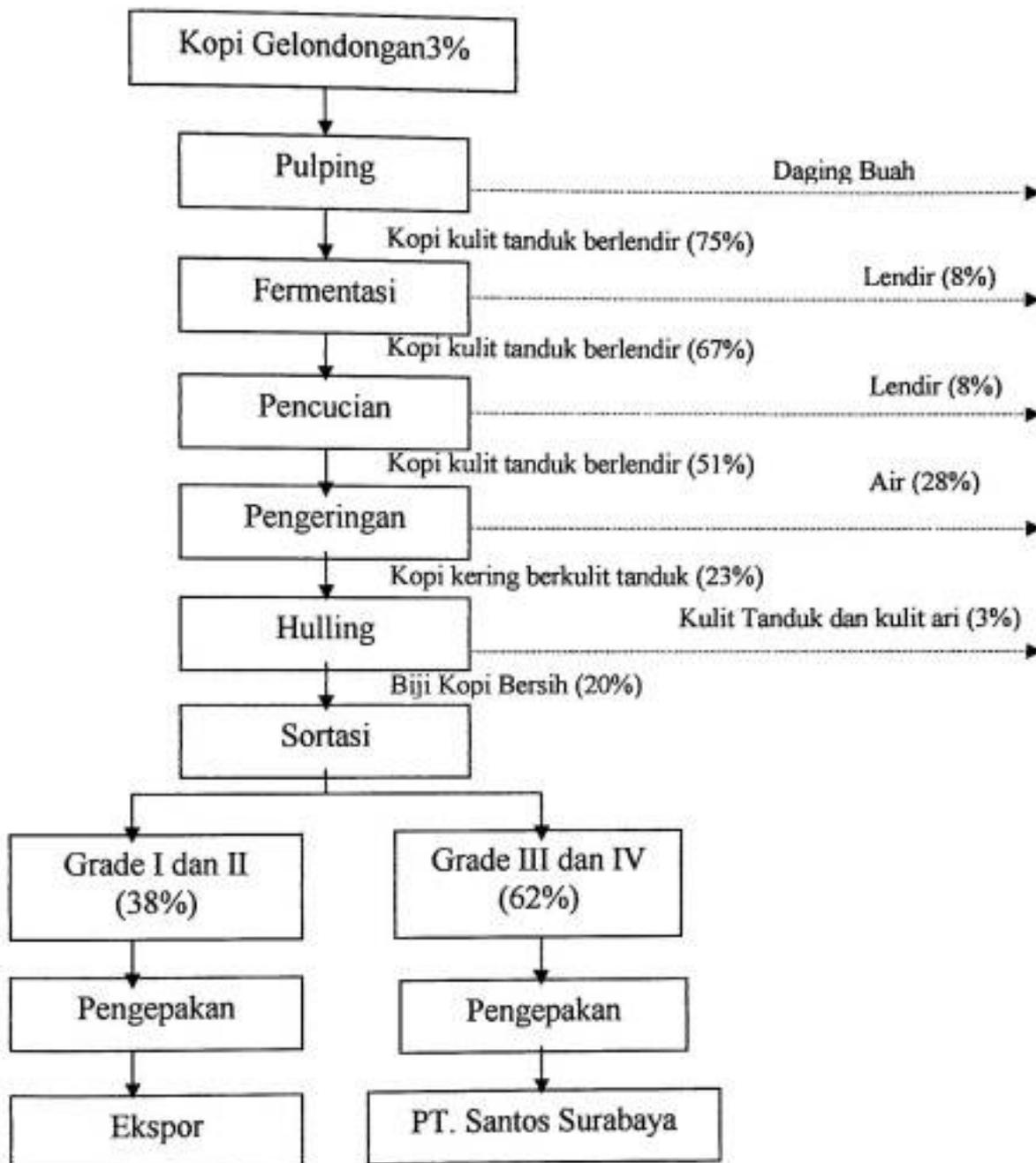
- 2). Grade III dan IV, yaitu biji yang tidak memenuhi kriteria grade I dan II, dengan tujuan PT. Santos Surabaya sebagai bahan baku kopi bubuk kapal Api Group.
- g. Pengepakan/pengemasan, dilakukan dengan menggunakan karung-karung standar sesuai permintaan konsumen/negara tujuan.

Adapun alur kegiatan pasca panen yang terjadi pada perusahaan PT. Sulotco Jaya Abadi, dapat terlihat pada Gambar 3 :

#### **4.4.2.4. Penanganan Limbah Usaha**

Penanganan limbah usaha merupakan aspek penting yang harus tetap diperhatikan. Rancangan suatu usaha harus tetap berorientasi pada penanganan limbah. Tujuannya adalah agar dapat menjaga keberlangsungan usaha dan menjaga citra yang baik di tengah-tengah masyarakat sekitar tentang keberadaan usaha tersebut.

PT. Sulotco Jaya Abadi juga menyadari pentingnya penanganan limbah tersebut. Limbah usaha yang dihasilkan oleh aktifitas PT. Sulotco Jaya Abadi adalah berupa limbah padat hasil olahan kopi berupa kulit daging buah kopi gelondong dan limbah cair hasil pengolahan. Penanganan limbah padat dilakukan dengan menampung pada sebuah kolam yang kemudian diolah kembali untuk dijadikan pupuk kompos (pupuk organik) yang dikirim ke wilayah-wilayah kerja untuk dijadikan pupuk. Sedangkan penanganan limbah cair adalah dengan membuat kolam pembersihan air limbah dari pabrik melalui dua kali tahap penyaringan. Penanganan limbah tersebut mengikutsertakan kontrol dari Bapelda Kabupaten Tana Toraja.



Sumber : PT. Sulotco Jaya Abadi, 2008

Gambar 3. Alur Kegiatan Pasca Panen

#### 4.5. Sumberdaya Perusahaan

Sumberdaya adalah segala sesuatu yang sifatnya produktif dan bernilai ekonomis pada kondisi tertentu. Sumberdaya merupakan input yang terlibat dalam proses suatu sistem dimana dalam sejumlah input tersebut diharapkan

mampu menghasilkan sejumlah output yang sebanding dengan input atau bahkan mampu memberikan keuntungan atau kontribusi yang nyata pada perusahaan. Adapun sumberdaya yang dimiliki oleh PT. Sulotco Jaya Abadi meliputi sumberdaya lahan dan bangunan, sumberdaya peralatan, sumberdaya manusia, dan sumberdaya finansial.

#### **4.5.1. Sumberdaya Lahan dan Bangunan**

Sumberdaya lahan dan bangunan adalah salah satu sumberdaya yang sangat penting bagi perusahaan yaitu sebagai tempat perusahaan dalam menjalankan seluruh aktifitas operasional perusahaan. Pemilihan lokasi lahan dan bangunan yang strategis sangat perlu dilakukan mengingat kelangsungan perusahaan. Pertimbangannya antara lain mengenai daerah pemasaran, tersedianya bahan baku dan tenaga kerja, serta faktor kecocokan dengan kondisi geografis maupun iklim.

PT. Sulotco Jaya Abadi berpotensi untuk memenuhi kebutuhan kopi yang besar. Hal ini di dukung oleh kecukupan yang dilihat dari segi luasan areal pertanaman hingga bangunan perusahaan. Tabel 6 akan menjelaskan keterangan alokasi inventarisasi luasan dari PT. Sulotco Jaya Abadi :

Tabel 6. Alokasi Pemanfaatan Lahan Milik PT. Sulotco Jaya Abadi, Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, 2008.

No	Alokasi Pemanfaatan Lahan	Luas Wilayah (Ha)	Lahan Yang Ditanami (Ha)	Lahan yang Belum Ditanami (Ha)
1.	Areal Pertanaman :			
	Wilayah Asri	176,72	158,91	17,81
	Wilayah Barakai	194,00	189,75	4,25
	Wilayah Citra	267,92	216,97	50,95
	Litbang	51,36	10,36	41,00
2.	Areal non Pertanaman:			
	Perumahan	12	-	12
	Pabrik dan kantor	14	-	14
3.	Persiapan Pengembangan Jangka Panjang dan Konservasi SDA	483,364	-	483,364
<b>Total</b>		<b>1.199,364</b>	<b>575,99</b>	<b>623,374</b>

Sumber : PT. Sulotco Jaya Abadi, 2008.

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari sekitar 1.199,364 Ha lahan yang dimiliki (HGU), 575,99 Ha diantaranya merupakan lahan perkebunan kopi, 26 Ha digunakan untuk bangunan, perumahan, kantor, proses pasca panen dan prasarana transportasi, serta 597,374 Ha merupakan lahan konservasi sumberdaya alam dan sebagian lagi disiapkan untuk pengembangan dalam jangka panjang, yang untuk sementara dimanfaatkan karyawan sebagai lahan usahatani semusim (Peta Wilayah Hak Guna Usaha PT. Sulotco Jaya Abadi, Lampiran 1.).

Nilai ekonomis yang dapat diperoleh dari luasan lahan yang dimiliki perusahaan adalah dalam bentuk Hak Guna Usaha dalam jumlah Rp. 12.270.000.000,-. Sedangkan nilai ekonomis bangunan berupa bangunan perumahan, perkantoran, dan pabrik hingga sarana peribadatan dan jalanan, menurut perusahaan bernilai Rp. 120.000.000,-.

Kondisi lahan dan bangunan sangat baik dan masih terjaga. Keadaan fisik tersebut menunjang proses operasional usaha. Luasan lahan pertanaman yang besar (1.199,364 Ha) cukup berpotensi untuk mengembangkan usaha. Sarana perumahan yang layak juga merupakan strategi perusahaan untuk menjaga loyalitas tenaga kerjanya. Luasan perkantoran yang digunakan untuk pengurusan segala aktifitas administrasi perusahaan tergolong nyaman dan lengkap. Areal pabrik sebagai tempat yang berisikan peralatan dan tempat pengolahan pascapanen, cukup mendukung.

#### 4.5.2. Sumberdaya Peralatan

Sumberdaya perusahaan merupakan salah satu yang dipakai perusahaan untuk menunjang keberhasilan aktifitas operasional perusahaan. Tanpa peralatan, kegiatan produksi tidak dapat dilaksanakan. Kegunaannya adalah sebagai alat bantu untuk memperlancar sistem mekanisme kerja usaha guna memperoleh hasil dan keuntungan yang diharapkan. Kebutuhan perusahaan akan peralatan disesuaikan dengan kapasitas produksi atau jumlah produk yang dihasilkan. Tabel 7 adalah jenis dan jumlah peralatan yang digunakan dan dimiliki oleh PT. Sulotco Jaya Abadi :

Tabel 7. Inventarisasi Peralatan dan Kendaraan Milik PT. Sulotco Jaya Abadi, Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, 2008.

No	Nama Peralatan dan Kendaraan	Jumlah	Kapasitas	Keterangan
1.	Traktor Ford	2	5 ton	Baik
2.	Timbangan	40	50 kg	Baik
3.	Handsprayer	10	15 liter	Baik
4.	Genset Cummin	1	308 kwh	Baik
5.	Genset Mersi	1	145 kwh	Baik

6.	Mason Drayer	1	7.000 kg/jam	Baik
7.	Huller	1	2.000 kg/jam	Baik
8.	Pulper	2	3.000 kg/jam	Baik
9.	Washer	2	2.000 kg/jam	Baik
10.	Grader	6	2.000 kg/jam	Baik
11.	Truk	4	10 ton	Baik
12.	Roda Empat	3	-	Baik
13.	Roda Dua	12	-	Baik

Sumber : PT. Sulotco Jaya Abadi, 2008.

Nilai total ekonomis dari inventarisasi peralatan diperkirakan berjumlah Rp. 10.000.000.000,-. Untuk ukuran kapasitas produksi perusahaan saat ini, jumlah peralatan yang dimiliki dikategorikan cukup memenuhi kebutuhan perusahaan walaupun masih perlu penambahan. Peralatan yang ada merupakan hasil investasi perusahaan selama kurang lebih 20 tahun. Investasi peralatan ini dilakukan secara bertahap, sesuai kebutuhan dan jumlah modal yang dimiliki perusahaan.

#### 4.5.3. Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia adalah elemen utama dari sebuah organisasi karena merupakan penggerak dari semua aktifitas yang berlangsung. Manusia itu sendiri yang mengendalikan sumberdaya lain, seperti modal, teknologi, serta melakukan semua aktifitas operasional yang bersifat fisik (budidaya hingga pascapanen) dan mental (kegiatan perencanaan dan pengelolaan).

Kebutuhan sumberdaya manusia untuk setiap kegiatan usaha adalah tidak sama, tergantung pada keadaan usahanya. Semakin besar usaha yang dikelola, semakin banyak memerlukan sumberdaya manusia. Sumberdaya

manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja, baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung. Kesemuanya adalah satu kesatuan yang akan mendukung aktifitas perusahaan.

PT. Sulotco Jaya Abadi didukung oleh sumberdaya manusia yang sebagian besar berasal dari masyarakat sekitar. Pembagian tenaga kerja berdasarkan penempatan kerja per wilayah dapat diuraikan pada Tabel 8 :

Tabel 8. Pembagian Tenaga Kerja Berdasarkan Wilayah Kerja pada PT. Sulotco Jaya Abadi, Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, 2008.

No	Wilayah Kerja	Status Tenaga Kerja (Orang)		
		Bulanan	Harian Tetap	Harian Lepas
1	Kantor induk dan keamanan	10	4	-
2	Bagian Teknik	8	17	6
3	Bagian Litbang	7	6	7
4	Wilayah Asri	9	46	133
5	Wilayah Barakai	10	39	126
6	Wilayah Citra	10	79	141
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>191</b>	<b>413</b>

Sumber : PT. Sulotco Jaya Abadi, 2008.

Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh perusahaan pada tahun ini berjumlah 658 orang yang tersebar pada berbagai unit kegiatan mulai dari produksi, pascapanen, administrasi, unit pendukung seperti bangunan dan jalan, penelitian dan pengembangan, hingga pada manajemen. Jumlah tenaga kerja tersebut terbagi atas tiga status karyawan yaitu tenaga kerja bulanan, tenaga kerja harian tetap, dan tenaga kerja harian lepas, yaitu :

- a. Karyawan tetap atau karyawan bulanan, merupakan karyawan yang memperoleh pendapatan tetap setiap bulannya, memperoleh fasilitas perusahaan seperti perumahan, listrik, air bersih, seragam dan sepatu kerja, serta lahan untuk mengembangkan usahatani. Karyawan tetap juga

memperoleh tunjangan kesehatan yang besarnya sama dengan satu bulan gaji, tunjangan hari raya satu bulan gaji, dan jamsostek. Karyawan wanita memperoleh cuti melahirkan selama tiga bulan dengan memperoleh gaji normal.

- b. Karyawan harian tetap, yaitu karyawan yang memperoleh upah berdasarkan kehadirannya yang dibayarkan setiap dua mingguan. Karyawan harian tetap memperoleh fasilitas seperti : perumahan, listrik, air bersih, sepatu kerja, serta lahan untuk usahatani semusim. Karyawan harian tetap memperoleh tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya masing-masing sebesar satu bulan akumulasi upah (hari raya nasional/keagamaan tetap diperhitungkan dalam perolehan upah harian), serta karyawan wanita memperoleh cuti melahirkan selama tiga bulan dengan memperoleh pendapatan 50 % akumulasi gaji dalam satu bulan.
- c. Karyawan harian lepas, memperoleh upah sesuai kehadiran secara harian. Karyawan harian lepas dapat tinggal di perumahan perusahaan dengan fasilitas listrik dan air bersih, memperoleh sepatu kerja dan lahan untuk mengembangkan usahatani semusim. Penerimaan harian lepas didasarkan pada kebutuhan perusahaan, dan umumnya dipekerjakan pada unit tertentu yang sifatnya musiman, sehingga jumlahnya berubah dari waktu ke waktu.

Penggunaan tenaga kerja setiap tahunnya mengalami perubahan. Perubahan tersebut disesuaikan dengan kapasitas target produksi yang direkomendasikan. Untuk menjelaskan penggunaan tenaga kerja selama lima tahun terakhir pada Tabel 9 :

Tabel 9. Jumlah Penggunaan Dan Pembagian Tenaga pada PT. Sulotco Jaya Abadi, Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja (2003-2007).

Tahun	Status Karyawan (Orang)			
	Karyawan Bulanan	Harian Tetap	Harian Lepas	Total
2003	58	147	295	500
2004	58	145	205	408
2005	58	145	300	503
2006	57	143	210	410
2007	57	140	290	487

Sumber : PT. Sulotco Jaya Abadi, 2008.

Identitas tenaga kerja umumnya adalah tenaga kerja yang hanya mengandalkan fisik. Sebagian besar karyawan bulanan, sebagai tenaga pemikir cukup memiliki disiplin ilmu yang mendukung dari tingkat pendidikan Strata Satu dan SPMA (Sekolah Pertanian Menengah Atas), sedangkan tenaga kerja harian tetap dan harian lepas umumnya didominasi oleh tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan SD dan sekitar 5% berlatarbelakang pendidikan SMA. Umur tenaga kerja merupakan umur produktif, sebagian kecil yang kembali dipekerjakan karena prestasi kerjanya. Terkhususnya untuk tenaga kerja harian lepas, pada saat panen, perusahaan harus mencari dan menerima tenaga kerja anak-anak sekolah (sekolah pertanian dalam kegiatan praktek kerja lapang) sebagai tenaga kerja harian lepas dikarenakan kekurangan tenaga kerja.

#### 4.5.4. Sumberdaya Finansial

Sumberdaya finansial merupakan seluruh harta yang dimiliki perusahaan baik berupa uang tunai maupun barang-barang lainnya yang sewaktu-waktu dapat diuangkan untuk kepentingan kebutuhan perusahaan

sehingga kegiatan usaha dapat berjalan lancar. Sumberdaya finansial bagi perusahaan sangat penting dimana menjadi dasar sebagai penentu dalam pengambilan kebijakan.

Modal awal yang digunakan oleh PT. Sulotco Jaya Abadi dialokasikan untuk pengurusan kegiatan Hak Guna Usaha dan penyediaan peralatan produksi yang sifatnya merupakan harta tetap. Demikian pula untuk kegiatan proses budidaya atau produksi awal sebagai modal kerja. Sumber dana perusahaan berasal dari pemilik perusahaan maupun pinjaman dari lembaga perbankan.

Alokasi biaya operasional merupakan hasil rekomendasi dari masing-masing wilayah kerja. Oleh karena itu, masing-masing wilayah kerja harus membuat Rancangan Anggaran Belanja yang kemudian diajukan ke pihak administrasi. Rancangan tersebut harus benar-benar diperhitungkan berdasarkan target kerja yang akan dilakukan, apabila ada ketidaksesuaian, baik lebih maupun kekurangan, merupakan tanggungjawab masing-masing wilayah kerja. Periode pengajuan biaya operasional adalah satu minggu kerja.

#### **4.6. Ketenagakerjaan**

Tenaga kerja merupakan aset potensial sekaligus investasi jangka panjang perusahaan bila dapat dikelola dengan baik oleh suatu organisasi perusahaan. Untuk itu diperlukan suatu kerjasama yang saling mendukung antara kedua belah pihak yaitu antara tenaga kerja itu sendiri maupun pihak organisasi. Tenaga kerja akan menjadi aset apabila mampu menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan serta memberikan kontribusi positif dalam

meningkatkan fungsi perusahaan, sementara pihak tenaga kerja akan lebih produktif atau memberikan nilai ekonomi secara optimal apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan dan pengembangan diri.

#### **4.6.1. Hubungan Perusahaan dengan Karyawan**

Hubungan perusahaan dengan karyawan diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang disusun secara bersama oleh manajemen dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) unit kerja PT. Sulotco Jaya Abadi, yang penandatungannya disaksikan oleh pejabat Dinas Kependudukan dan Ketenagakerjaan setempat. PKB disusun/diperbaharui setiap dua tahun yang sesudahnya segera disosialisasikan kepada seluruh karyawan. Tujuan disusunnya PKB adalah untuk mengatur hak dan kewajiban perusahaan, serikat pekerja dan karyawan seperti : hubungan kerja antara perusahaan; serikat pekerja dan karyawan; status karyawan; prosedur penerimaan dan pengangkatan karyawan tetap; kebijakan tentang upah, tunjangan dan perubahannya; perencanaan dan pengembangan karir karyawan; hari kerja, jam kerja dan lembur; jaminan sosial; ketentuan tentang libur, cuti, izin, sakit, mangkir, dan hak karyawan selama menjalani masa-masa tersebut; pendidikan dan latihan; program pensiun; keselamatan dan kesehatan kerja; mutasi dan perjalanan dinas; kesejahteraan karyawan; disiplin karyawan; penghargaan, hukuman, dan pemutusan hubungan kerja; ketentuan penggunaan fasilitas milik perusahaan; serta penyelesaian perselisihan internal perusahaan.

Dalam rangka pengembangan diri, pihak perusahaan biasanya melakukan mobilisasi pekerjaan baik secara horizontal (rotasi pekerjaan) maupun secara vertikal (promosi). Mobilitas karyawan secara horizontal, terjadi pada saat panen khususnya puncak panen dimana sebagian karyawan pada berbagai unit kegiatan khususnya pada unit penyulaman dan pemeliharaan dipindahkan ke unit panen, sedangkan mobilitas vertikal (promosi/demosi) jarang terjadi. Mobilitas karyawan antar status dilakukan atas dasar prestasi dan disiplin kerja.

#### **4.6.2. Kesejahteraan Karyawan**

Program kesejahteraan karyawan ditujukan untuk menarik karyawan yang dibutuhkan/diharapkan masuk ke perusahaan, mempertahankan karyawan berprestasi agar tidak keluar dari perusahaan serta memotivasi karyawan untuk berprestasi dan berperilaku sesuai ketentuan perusahaan. PT. Sulotco Jaya Abadi menetapkan program kesejahteraan karyawan dalam tiga bentuk yaitu ;

- a. Pembayaran langsung dalam bentuk uang tunai yang diberikan sesuai status karyawan, dimana : karyawan bulanan memperoleh gaji bulanan, tunjangan langsung seperti tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan pangan dan tunjangan hari raya, insentif dan bonus; karyawan harian tetap memperoleh upah harian yang dibayarkan tiap dua minggu, tunjangan jabatan (bagi yang mempunyai jabatan), tunjangan hari raya, insentif dan bonus; sementara karyawan harian lepas menerima upah harian berdasarkan kehadiran atau prestasi kerja dan bonus. Penetapan

gaji pokok bulanan dan upah harian dilakukan sesuai ketentuan Upah Minimum Kabupaten dengan perhitungan 26 hari kerja efektif per bulan. Disamping itu karyawan memperoleh tunjangan untuk tugas tambahan seperti lembur atau piket di luar jam kerja. Insentif diberikan bagi karyawan berprestasi sedangkan bonus diberikan ketika terjadi panen raya, dimana perusahaan memperoleh keuntungan yang signifikan.

- b. Pembayaran tidak langsung berupa tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan jamsostek bagi karyawan bulanan dan keluarga; tunjangan kesehatan dan jamsostek bagi karyawan harian tetap.
- c. Imbalan nonfinansial berupa fasilitas untuk memperlancar pekerjaan dan meningkatkan suasana kerja yang menyenangkan seperti :
  - 1) Fasilitas perumahan, listrik, dan air bersih bagi seluruh karyawan yang membutuhkan tempat tinggal di lokasi perkebunan.
  - 2) Pakaian kerja bagi karyawan tetap dan sepatu kerja bagi seluruh karyawan.
  - 3) Kendaraan roda dua bagi kepala wilayah, kepala unit, kepala bagian dan kepala seksi.
  - 4) Fasilitas peribadahan (mesjid dan gereja) dan perayaan hari-hari besar keagamaan dan semangat kekeluargaan.
  - 5) Fasilitas pendidikan dengan mendirikan SMP bekerjasama dengan sebuah yayasan pendidikan setempat.
  - 6) Fasilitas transportasi untuk kegiatan sosial karyawan dan masyarakat setempat.

- 7) Pemeriksaan kesehatan dan pengobatan rutin setiap bulan atas biaya perusahaan, bekerjasama dengan sebuah rumah sakit swasta setempat.
- 8) Partisipasi sosial (khususnya kedukaan) untuk seluruh karyawan, baik melalui sumbangan duka dari perusahaan maupun dengan penggalangan dana solidaritas karyawan.
- 9) Perlombaan berhadiah pada hari-hari raya tertentu.
- 10) Cuti umum tahunan bagi seluruh karyawan dan cuti melahirkan bagi karyawan tetap/bulanan dan harian tetap.
- 11) Pelatihan karyawan di dalam dan di luar negeri, serta pelatihan lokal dengan mendatangkan pelatih dari perguruan tinggi dan profesional setempat. Pelatihan yang dilakukan disamping untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas, juga pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola usahatani (kewirausahaan) untuk meningkatkan pendapatan setempat.
- 12) Izin belajar bagi karyawan yang ingin melanjutkan studi ke jenjang S1 pada perguruan tinggi di daerah setempat.
- 13) Alat-alat perlindungan/perlengkapan keselamatan kerja bagi karyawan yang bekerja di lapangan terbuka atau menggunakan alat yang potensial menimbulkan bahaya.
- 14) Koperasi simpan pinjam, kios sarana kebutuhan pokok sehari-hari dan sarana bangunan yang harganya sama dengan harga pasar umum di daerah setempat.

15)Serikat pekerja seluruh indonesia unit PT. Sulotco Jaya Abadi sebagai wadah menyalurkan aspirasi dan perlindungan hak-hak karyawan.

16)Lahan untuk pengembangan usahatani semusim

#### **4.6.3. Kondisi Unit Kerja Panen**

Tenaga kerja PT. Sulotco Jaya Abadi yang menjadi sampel penelitian adalah tenaga kerja harian tetap unit kerja panen. Tenaga kerja harian tetap pada unit kerja panen merupakan mobilitas (perpindahan) tenaga kerja harian tetap secara horizontal dari unit kerja lainnya. Hal tersebut disebabkan pada saat panen, jumlah tenaga kerja panen sangat kurang. Untuk itu, perusahaan mengalokasikan tenaga kerja harian tetap untuk ikut memanen bersama-sama tenaga kerja harian lepas. Pada aktifitas perusahaan diluar kegiatan panen, alokasi tenaga kerja harian tetap sekitar 60% melakukan kegiatan rutinitas dengan upah harian tetap, sedangkan 40 % dari tenaga kerja lainnya melakukan pekerjaan borongan (penyiangan dan sortir). Sifat unit kerja panen merupakan unit kerja borongan dengan sistem hasil. Perlakuan pemberian upah antara tenaga kerja harian tetap dan harian lepas adalah sama, hanya saja hak yang diterima berbeda.

Biasanya, diluar unit kerja panen, tenaga kerja harian tetap akan memperoleh balas jasa sebesar Rp. 28.000/hari yang akan dibayarkan pada akhir 2 minggu kerja sesuai dengan absensi. Namun, pada saat panen yang hanya terjadi selama tiga bulan tiap tahunnya (Mei-Agustus), tenaga kerja harian tetap tidak akan mendapatkan upah tetap namun berupa upah borongan yaitu banyaknya hasil kerja dikalikan harga borongan. Terkhususnya untuk

kegiatan panen, hasil panen per kilogram akan dikalikan dengan Rp.500,- (berlaku untuk panen raya). Cara tersebut dirasa cukup efektif untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja dan menekan biaya operasional yang melonjak ketika panen serta menganggap bahwa dalam panen, tenaga kerja dapat dibantu oleh orang lain yang bukan tenaga kerja yang terdaftar pada perusahaan untuk membantu memanen. Bagi pihak tenaga kerja, mereka lebih menginginkan upah harian tetap dibayarkan secara bersama-sama. Namun, yang perlu disadari bahwa harus ada penyesuaian antara tuntutan balas jasa dengan kemampuan membayar pihak perusahaan.

Pengawasan terhadap aktifitas kerja panen tetap dilakukan, meskipun perhitungan upah adalah berdasarkan hasil kerja panen dalam sehari. Pengawasan yang dilakukan adalah mengenai cara kerja panen yang menuntut ketelitian kerja setelah diterapkannya panen selektif. Selain itu, pengawasan tidak dititikberatkan pada jam kerja tetapi setiap mandor blok akan berpatokan pada target yang ingin dicapai. Namun demikian, pengambilan atau perhitungan hasil kerja disesuaikan dengan jam kerja yang berlaku untuk mengefektifkan dalam proses pengangkutan hasil panen. Oleh karena itu, tenaga kerja tetap melakukan kewajiban absensi pada mandor blok masing-masing. Kewajiban absensi tersebut juga merupakan formalitas mengenai status tenaga kerja yang mereka miliki, sistem *skorsing* tetap berlaku apabila ada tenaga kerja harian tetap yang selama tiga hari berturut-turut tidak menginformasikan keberadaannya. *skorsing* kerjanya yaitu pengembalian pada status tenaga kerja harian lepas.

Pengawasan terhadap kegiatan panen yang hanya melihat hasil kerja menyebabkan tenaga kerja lapangan, baik itu tenaga kerja harian tetap maupun tenaga kerja harian lepas, bekerja kurang serius. Bahkan tenaga kerja dapat melakukan aktifitas lainnya dengan dan tanpa sepengetahuan pimpinan. Biasanya, mereka melakukan kegiatan panen pada kebun milik sendiri yang juga mengusahakan komoditi kopi yang masa panennya terjadi secara bersamaan (Bulan Mei-Agustus). Pilihan mereka untuk lebih memfokuskan panen pada kebun mereka sendiri karena mendatangkan hasil yang lebih besar. Selain kopi, jenis-jenis komoditi perkebunan yang diusahakan pada lahan yang mereka miliki adalah kakao. Untuk tanaman semusim, mereka mengusahakan padi sawah (biasanya pada saat panen kopi berlangsung, proses budidaya padi adalah pemeliharaan).

PT. Sulotco Jaya Abadi memberikan kebebasan kepada tenaga kerja untuk melakukan usahatani di luar kerja perusahaan, bahkan perusahaan memberikan izin kepada tenaga kerja untuk mengelola lahan HGU untuk tanaman yang sifatnya semusim, namun diharapkan untuk tidak menghambat kerja. Penetapan target adalah salah satu solusi perusahaan agar kerja karyawannya tetap pada pencapaian visi perusahaan. Kebebasan lain yang diberikan perusahaan dalam kegiatan usahatani adalah dalam usaha ternak, seperti kambing dan kerbau. Kegiatan ini cukup membantu tenaga kerja dalam upaya penambahan penghasilan. Kotoran ternak dijadikan pupuk kandang yang dalam periode semester (saat pemupukan dilakukan) akan dijual kepada perusahaan atau digunakan sendiri. Harga pupuk kandang untuk 1 m<sup>3</sup> bernilai Rp. 130.000. Kegiatan tersebut, bukannya tidak pernah menghambat

pertumbuhan usaha perusahaan, karena seringkali ternak yang dimiliki tenaga kerja merusak tanaman kopi, sehingga perusahaan mengambil kebijakan dengan penetapan *sanksi* pembayaran bila ternak berkeliaran di wilayah kerja yaitu sebesar Rp. 125.000,- per ternaknya.

Peraturan pemberian bonus akan berlaku apabila perusahaan mendapatkan keuntungan terhadap hasil produksi yang berlangsung pada tahun tersebut. Namun, pelaksanaannya baru beberapakali terjadi. Pada tahun 2007, tenaga kerja mendapatkan bonus setelah melakukan perundingan dengan bantuan pihak SPSI unit kerja PT. Sulotco Jaya Abadi. Pihak tenaga kerja menganggap bahwa perusahaan tiap tahunnya dapat memenuhi target produksi, sehingga tenaga kerja berhak untuk mendapatkan bonus. Tenaga kerja mengukur keberhasilan hanya dalam ukuran target, bukan hasil penjualan ataupun keuntungan perusahaan. Pihak perusahaan tidak transparan mengenai kondisi perusahaan, karena pusat pemasaran berada di Makassar dan Surabaya. Jumlah bonus yang diterima antara tenaga kerja harian tetap dan harian lepas, sama besar yaitu Rp. 250.000.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama-sama dengan unsur-unsur lainnya seperti bahan baku, modal, peralatan, akan diubah menjadi output dalam bentuk barang dan jasa melalui proses manajemen, dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja mempunyai peran utama dalam menggerakkan dan mengembangkan suatu perusahaan. Menyadari hal tersebut, sangat penting untuk memperhatikan karakteristik yang dimiliki responden sehingga dapat mempersiapkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Karakteristik responden yang dimaksud adalah berkaitan dengan variabel-variabel penentu produktifitas responden itu sendiri, antara lain : umur, pengalaman bekerja (masa bekerja), tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, sikap yang ditunjukkan responden, tingkat kepuasan responden terhadap kepemimpinan, tingkat upah yang diterima, tingkat kepuasan terhadap desain kerja, serta tingkat kepuasan responden terhadap fasilitas-fasilitas perusahaan.

Informasi mengenai karakteristik tenaga kerja PT. Sulotco Jaya Abadi merupakan permulaan untuk mengetahui produktifitas tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Tenaga kerja responden yang dipilih dalam penelitian sebagai gambaran dari tenaga kerja secara global dalam perusahaan adalah orang yang telah bekerja di perusahaan perkebunan kopi PT. Sulotco Jaya

Abadi dengan status sebagai tenaga kerja harian tetap yang melaksanakan unit kerja panen yaitu pemetikan. Jumlah tenaga kerja yang menjadi responden penelitian adalah 36 orang.

### 5.1.1. Umur

Umur (usia) merupakan salah satu faktor yang menentukan kemampuan seseorang didalam melakukan suatu pekerjaan, baik berupa pekerjaan yang mengandalkan fisik maupun mental. Suatu pekerjaan akan lebih efektif apabila dilakukan dalam batas umur tertentu. Menurut teori kependudukan yang diuraikan oleh Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa usia produktif berada pada kisaran usia 15 tahun hingga 55 tahun, dimana pada usia tersebut, kemampuan berpikir dan bekerja seseorang relatif produktif.

Klasifikasi responden pada PT. Sulotco Jaya Abadi berdasarkan umur, dapat diuraikan pada Tabel 10 :

Tabel 10. Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Umur pada PT. Sulotco Jaya Abadi Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, 2008.

Umur (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 36	20	55,56
> 36	16	44,44
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008.

Mayoritas tenaga kerja responden pada PT. Sulotco Jaya Abadi rata-rata berumur pada interval ≤ 36 tahun, yaitu berjumlah 20 orang (55,56%). Kemudian berada pada umur > 36 tahun yaitu berjumlah 16 orang (44,44%).

Umur responden yang termuda adalah 21 tahun dan yang tertua adalah 60 tahun. Rentang umur tenaga kerja responden umumnya masih berada pada umur yang produktif karena pada dasarnya unit kerja panen merupakan pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik. Namun, akan sangat baik bila diimbangi dengan umur yang lebih matang, karena dalam bekerja, mereka mampu mengambil keputusan secara rasional, mencari jalan keluar dalam menghadapi masalah, serta tidak mudah terpengaruh oleh kondisi-kondisi di luar pekerjaan. Kemampuan tenaga kerja tersebut disadari oleh perusahaan yaitu dimana perusahaan kembali mempekerjakan seorang karyawan yang telah pensiun (60 tahun), karena masih mempunyai kekuatan fisik yang cukup dan yang paling penting adalah pengalaman yang telah matang dan hasil kerja yang baik.

### **5.1.2. Jenis Kelamin**

Pada dasarnya, antara pria dan wanita tidak ada perbedaan didalam kemampuan memecahkan masalah, kemampuan analisis, kepemimpinan, dorongan untuk berkompetisi, motivasi maupun kemampuan belajar. Namun seringkali, wanita cenderung lebih memiliki produktifitas yang lebih rendah karena kecenderungan untuk memikirkan hal lain, seperti kondisi keluarganya (Suprihanto, 2003). Klasifikasi responden pada PT. Sulotco Jaya Abadi berdasarkan jenis Kelamin, dapat diuraikan pada Tabel 11 :

Tabel 11. Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Sulotco Jaya Abadi, Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, 2008.

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	18	50
Perempuan	18	50
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008

Tabel 11 menunjukkan karakteristik tenaga kerja responden yang berimbang antara laki-laki dan perempuan yaitu sebanyak 18 orang (50%). Namun, secara global dalam perusahaan PT. Sulotco Jaya Abadi, umumnya menggunakan tenaga kerja wanita, terkhususnya pada unit-unit kerja pembibitan, panen (pemetikan) dan pasca panen (sortir). Tenaga kerja wanita dianggap jauh lebih terampil dan teliti dalam bekerja, apalagi setelah diterapkannya sistem panen selektif yang mengharuskan tenaga kerja jauh lebih teliti dalam memanen kopi.

### 5.1.3. Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah tanggungan keluarga cenderung untuk memacu seseorang untuk lebih produktif dalam melakukan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan hidup. Semakin banyak anak maka tingkat absensi tenaga kerja cenderung semakin tinggi. Namun demikian produktifitasnya lebih tinggi, sekalipun kepuasannya rendah. Hal ini disebabkan karena tuntutan hidup untuk bekerja keras demi mencari penghasilan yang setinggi-tingginya untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Suprihanto, 2003).

Klasifikasi responden pada PT. Sulotco Jaya Abadi berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga, dapat diuraikan pada Tabel 12 :

Tabel 12. Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Tanggungan Keluarga pada PT. Sulotco Jaya Abadi Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, 2008.

Jumlah Tanggungan Keluarga (Orang)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 4	25	69,44
> 4	11	30,56
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008

Umumnya tenaga kerja responden pada perusahaan PT. Sulotco Jaya Abadi memiliki beban atau tanggungan keluarga ≤ 4 orang yaitu berjumlah 25 orang (69,44%), kemudian diikuti dengan tanggungan keluarga > 4 orang, yaitu berjumlah 11 orang (30,56%). Jumlah tanggungan keluarga yang terkecil adalah 2 orang dan yang terbanyak adalah 8 orang. Tanggungan keluarga tenaga kerja responden merupakan semua orang yang tinggal dalam suatu rumah dengan biaya dan kebutuhan hidup lainnya adalah tanggungannya. Umumnya merupakan keluarga inti (anak, istri dan atau suami). Jumlah keluarga yang tergolong cukup banyak, mengharuskan tenaga kerja responden untuk meningkatkan produktifitas kerjanya karena tuntutan hidup yang lebih banyak, baik kebutuhan primer, sekunder, dan tersier. Kondisi tenaga kerja responden menggambarkan kebutuhan hidup yang harus dipenuhinya semakin banyak, seiring dengan beragamnya jenis kebutuhan seperti pendidikan (makin lengkapnya sarana pendidikan), kendaraan bermotor, telekomunikasi, elektronik, dan seterusnya sehingga tuntutan hidup dan permintaan keluarga semakin meningkat pula.

#### 5.1.4. Tingkat Pendidikan

Pendidikan dan kekuatan fisik merupakan suatu kesatuan modal dalam menjalankan suatu pekerjaan. Walaupun seorang tenaga kerja memiliki kemampuan fisik tetapi bila tidak ditunjang dengan pengetahuan yang memadai, maka tingkat inovasi atau menerima instruksi-instruksi kerja dari atasan, hasil kerja akan lebih rendah bila dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendidikan lebih baik, sehingga hasil yang diperoleh pun akan rendah.

Klasifikasi responden pada PT. Sulotco Jaya Abadi berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diuraikan pada Tabel 13 :

Tabel 13. Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada PT. Sulotco Jaya Abadi Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, 2008.

Tingkat Pendidikan (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 5	17	47,22
> 5	19	52,78
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008

Tenaga kerja responden umumnya mengenyam pendidikan > 5 tahun dibangku sekolah, yaitu 19 orang (52,78%). Namun, masih banyak tenaga kerja yang hanya mengikuti pendidikan ≤ 5 tahun yaitu berjumlah 17 orang (47,22%), bahkan ada yang sama sekali belum sekolah. Tingkat pendidikan responden yang tertinggi adalah setara dengan SMA. Umumnya tenaga kerja belum memiliki kesempatan untuk menikmati pendidikan yang layak saat usia sekolah karena fasilitas sekolah yang belum menjangkau daerah tinggal mereka. Namun mereka berkeinginan untuk menikmati pendidikan, paling tidak bisa membaca atau pun menulis. Alasannya adalah untuk menunjang kehidupan mereka termasuk dalam pekerjaan.

### 5.1.5. Lama (Masa) Bekerja

Masa kerja dapat diekspresikan sebagai pengalaman kerja sebelumnya dan lamanya seseorang telah bekerja pada perusahaan sekarang. Masa kerja sering dikaitkan dengan senioritas. Pada dasarnya ada kecenderungan suatu hubungan positif antara senioritas dan produktifitas kerja, dimana tenaga kerja yang lebih senior akan bekerja lebih terampil dibandingkan dengan juniornya. Namun, sering juga terjadi bahwa tenaga kerja yang telah lama bekerja pada suatu pekerjaan, akan merasa bosan dan pada akhirnya menurunkan produktifitas kerjanya.

Klasifikasi responden pada PT. Sulotco Jaya Abadi berdasarkan lama (masa) bekerja dalam perusahaan, dapat diuraikan pada Tabel 14 :

Tabel 14. Karakteristik Variabel ketenagakerjaan responden berdasarkan Lama (Masa) Bekerja pada PT. Sulotco Jaya Abadi Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, 2008.

Lama Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 13	23	63,89
> 13	13	36,11
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008

Tabel 14 menunjukkan lamanya tenaga kerja responden yang telah bekerja pada perusahaan PT. Sulotco Jaya Abadi. Lama atau masa kerja telah dilalui oleh tenaga kerja responden tertinggi adalah ≤ 13 tahun sebanyak 23 orang (63,89%), kemudian > 13 tahun sebanyak 13 orang (36,11%). Interval lama bekerja responden yang terendah adalah 4 tahun dan yang terlama adalah 22 tahun. Lama kerja tersebut cenderung mencerminkan tenaga kerja

yang lebih terampil dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru masuk dalam suatu kegiatan kerja, berkaitan dengan pengalaman kerja pada bidangnya. Umumnya tenaga kerja responden cukup lama bekerja pada perusahaan dan tidak berkeinginan untuk pindah kerja lagi karena alasan telah merasa nyaman dengan lokasi kerja yang merupakan kampung halaman sendiri dan memiliki lahan pribadi dan ternak yang diusahakan di sekitar perusahaan dengan komoditi yang sama yaitu kopi serta tidak memiliki keahlian lainnya, sehingga tenaga kerja responden terbiasa dan sangat mengenal kondisi dan jenis kerja dengan baik.

#### 5.1.6. Sikap

Sikap adalah pernyataan atau pertimbangan evaluatif (menguntungkan atau tidak menguntungkan) mengenai objek, orang dan peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu dan terbawa dalam tindakan nyata. Dalam perilaku organisasi, pemahaman atas sikap penting, karena sikap mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kemampuan kerja atau tingkat produktifitasnya.

Klasifikasi responden pada PT. Sulotco Jaya Abadi berdasarkan sikap responden, dapat diuraikan pada Tabel 15 :

Tabel 15. Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Sikap Responden pada PT. Sulotco Jaya Abadi Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, 2008.

Sikap (Scoring)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 22 (Kurang Sesuai)	24	66,67
> 22 (Sesuai)	12	33,33
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008

Tabel 15 menunjukkan karakteristik sikap tenaga kerja responden yang terbawa dalam kegiatan kerja mereka. Penilaiannya adalah dengan mengajukan pernyataan-pernyataan yang mengandalkan kejujuran responden untuk menjawab pernyataan tersebut. Isi pernyataan adalah mengenai absensi kehadiran, pembawaan diri bila ada masalah, dan tentang motivasi kerja. Jawaban tenaga kerja responden umumnya lebih mengarah pada kategori kurang sesuai atau  $\leq 22$  point, yaitu 24 orang (66,67%), kemudian kategori sesuai atau  $> 22$  point yaitu 12 orang (33,33%). Nilai jawaban terendah adalah 16 point dan tertinggi adalah 29 point. Jawaban-jawaban tersebut umumnya berkaitan dengan kondisi responden itu sendiri, misalnya bila kondisi kesehatan diri dan keluarga kurang baik akan menyebabkan absensi tinggi demikian pula dengan kegiatan-kegiatan keluarga seperti upacara adat toraja (pemakaman) yang menuntut kehadiran keluarga untuk hadir, dan kondisi-kondisi lainnya.

#### **5.1.7. Tingkat Kepuasan Terhadap Kepemimpinan**

Sikap kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan tenaga kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi pola kerja karyawan yang berdampak pada hasil kerjanya. Apabila situasi yang tidak menyenangkan diperlihatkan oleh sikap pimpinan dalam hubungan kerja, maka tenaga kerja cenderung untuk bersikap memberontak. Sebaliknya, apabila hubungan keduabelah pihak menyenangkan maka tenaga kerja cenderung untuk mematuhi segala peraturan maupun menjalankan kewajibannya sebagai tenaga kerja. Klasifikasi responden pada PT. Sulotco Jaya Abadi berdasarkan tingkat kepuasannya terhadap kepemimpinan, dapat diuraikan pada Tabel 16 :

Tabel 16. Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan Terhadap Kepemimpinan pada PT. Sulotco Jaya Abadi Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, 2008.

Tingkat Kepuasan Terhadap Kepemimpinan (Scoring)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 26 (Kurang Sesuai)	21	58,3
> 26 (Sesuai)	15	41,7
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008

Tabel 16 menunjukkan tingkat kepuasan tenaga kerja responden terhadap pimpinan mereka dalam menciptakan hubungan kerja, baik pimpinan langsung (mandor blok) hingga pimpinan tidak langsung (pimpinan dari tingkatan struktur perusahaan). Untuk menilai tingkat kepuasan tenaga kerja responden adalah dengan mengutarakan pernyataan-pernyataan yang berisikan perilaku pimpinan ketika berada dilapangan, sikapnya terhadap tenaga kerja, kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam tenaga kerjanya, dan pernyataan-pernyataan lainnya. Jawaban tenaga kerja responden lebih mengarah kepada jawaban kategori kurang sesuai > 26 point yaitu berjumlah 21 orang (56,8%) dan jawaban kategori kurang sesuai ≤ 26 yang berjumlah 15 orang (16,2%). Nilai jawaban responden terhadap pernyataan yang terendah adalah 18 point dan yang tertinggi adalah 33 point. Berdasarkan kondisi dilapangan, umumnya pimpinan menjalin hubungan yang baik terhadap tenaga kerja. Apalagi didukung dengan organisasi-organisasi sosial dan keagamaan di luar wilayah kerja sehingga terbentuk suatu kondisi kekeluargaan. Hanya saja, tenaga kerja masih merasa bahwa ada kesenjangan antara tenaga kerja dengan pimpinan, dimana ada sekat struktur organisasi sebagai atasan dan bawahan.

### 5.1.8. Tingkat Upah

Upah merupakan faktor penting dalam suatu pekerjaan. Pentingnya adalah untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Bagi perusahaan, upah dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi tenaga kerjanya agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Menurut Robert W. Braid *dalam* Sujatmoko (2007) tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem upah yang realitis.

Klasifikasi responden pada PT. Sulotco Jaya Abadi berdasarkan tingkat upah, dapat diuraikan pada Tabel 17 :

Tabel 17. Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Tingkat Upah yang Diterima pada PT. Sulotco Jaya Abadi Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, 2008.

Tingkat Upah (Rp.)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 651.806	26	72,22
> 651.806	10	27,78
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008

Tingkat upah yang banyak diterima oleh tenaga kerja responden adalah ≤ Rp. 651.806 yaitu 26 orang (72,22%), kemudian pada tingkat upah > Rp. 651.806 sebanyak 10 orang (27,78%). Interval upah terendah adalah Rp. 260.000 dan yang tertinggi adalah Rp. 1.300.000. Interval upah tersebut berkaitan dengan jumlah hasil kerja masing-masing responden di bagi lamanya waktu yang dihabiskan untuk menghasilkan hasil kerja tersebut. Tenaga kerja responden merasa bahwa nilai rupiah yang mereka terima, masih belum adil. Perjanjian atas bonus apabila perusahaan mencapai target produksi, cukup

jarang terjadi. Bilamana terjadi, seperti tahun 2007, jumlah bonus yang mereka terima disamakan antara tenaga kerja harian tetap dan tenaga kerja lepas. Hal tersebut menyebabkan tenaga kerja masih merasa kurang puas.

#### 5.1.9. Tingkat Kepuasan Terhadap Fasilitas-fasilitas Perusahaan

Lingkungan tempat kerja akan memberikan pengaruh dalam perubahan perilaku seseorang. Jika terjadi hubungan yang berbeda antara dirinya dengan lingkungan yang ditempati maka akan muncul rasa tidak serasi, ketidakselarasan dan ketidakharmonisan. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh fasilitas-fasilitas yang memadai tentu akan membuat tenaga kerja betah bekerja karena kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

Klasifikasi responden pada PT. Sulotco Jaya Abadi berdasarkan tingkat kepuasan terhadap fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, dapat diuraikan pada Tabel 18 :

Tabel 18. Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan Terhadap Fasilitas-Fasilitas pada PT. Sulotco Jaya Abadi Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, 2008.

Tingkat Kepuasan Terhadap Fasilitas Perusahaan (Scoring)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 29 (Kurang Sesuai)	18	50
> 29 (Sesuai)	18	50
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008

Tabel 18 menunjukkan tingkat kepuasan tenaga kerja responden terhadap fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh pihak perusahaan. Untuk menilai tingkat kepuasan tenaga kerja responden adalah dengan mengutarakan pernyataan-pernyataan yang berisikan kepuasan terhadap fasilitas seperti perumahan, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, pendidikan keluarga, hubungan sosial dan keagamaan, dan pernyataan lainnya. Jawaban tenaga kerja responden menunjukkan kondisi yang berimbang antara kategori kurang sesuai dan sesuainya penyediaan fasilitas-fasilitas tersebut, yaitu masing-masing 18 orang responden (50%). Nilai jawaban responden terhadap pernyataan yang terendah adalah 24 point dan yang tertinggi adalah 34 point. Fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan merupakan fasilitas yang akan dinikmati oleh tenaga kerja sebagai balas jasa lainnya. Selain itu, penyediaan fasilitas-fasilitas tersebut untuk meningkatkan loyalitas tenaga pada perusahaannya dan tentunya produktifitas kerjanya. Untuk kondisi dilapangan, tenaga kerja belum puas terhadap penyediaan alat-alat kerja maupun alat-alat keselamatan. Penyediaannya hanya dilakukan satu kali dalam setahun, sehingga bila ada kerusakan maka tenaga kerja harus menanggungnya secara pribadi.

#### **5.1.10. Tingkat Kepuasan Terhadap Desain Kerja**

Desain kerja merupakan merupakan suatu sistem kerja yang kondusif yang dapat membantu tenaga kerja dalam melaksanakan kerjanya. Meliputi kepuasan tenaga kerja terhadap penempatan kerja yang tepat, faktor berat-

ringannya pekerjaan, penggunaan alat teknologi dalam pekerjaan, lamanya jam kerja efektif. Diharapkan karyawan dapat bekerja secara tepat dan menyenangkan, serta akan meningkatkan produktifitas kerjanya.

Klasifikasi responden pada PT. Sulotco Jaya Abadi berdasarkan tingkat kepuasan terhadap desain kerja, dapat diuraikan pada Tabel 19 :

Tabel 19. Karakteristik Variabel Ketenagakerjaan Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan Terhadap Desain Kerja pada PT. Sulotco Jaya Abadi Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, 2008.

Tingkat Kepuasan Terhadap Desain Kerja (Scoring)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 20 (Kurang Sesuai)	25	69,44
> 20 (Sesuai)	11	30,56
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008.

Tabel 19 menunjukkan tingkat kepuasan tenaga kerja responden terhadap desain kerja yang dirancang oleh pihak perusahaan. Untuk menilai tingkat kepuasan tenaga kerja responden adalah dengan mengutarakan pernyataan-pernyataan yang berisikan kepuasan terhadap desain kerja yang berlaku seperti penempatan kerja, pengaturan jam kerja dalam hal hari dan jam kerja, waktu istirahat, dan waktu untuk keagamaan, dan pernyataan-pernyataan lainnya. Jawaban tenaga kerja responden lebih mengarah kepada jawaban kurang sesuai ≤ 20 point yaitu berjumlah 25 orang (69,44%), kemudian jawaban sesuai > 20 point yang berjumlah 11 orang (30,56%). Nilai jawaban responden yang terendah adalah 15 point dan yang tertinggi adalah 25 point. Desain kerja merupakan suatu rancangan kerja agar pelaksanaan kegiatan kerja dapat berjalan dengan lancar dan dengan pemanfaatan waktu

yang efektif juga. Perusahaan berupaya untuk merancang desain kerja yang baik, misalnya untuk mengefektifkan waktu dan biaya operasional, alokasi tenaga kerja yang tinggal diluar perumahan perusahaan akan dialihkan ke lokasi kerja yang terdekat.

#### 5.1.11. Produktifitas per Tenaga Kerja

Produktifitas merupakan suatu ukuran atau informasi bagi suatu kegiatan usaha untuk mengetahui sejauh mana kemampuan usaha untuk berkembang. Dari informasi tersebut, perusahaan dapat melakukan usaha-usaha perbaikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Perkembangan produktifitas tenaga kerja dapat dilihat dari hasil produksi. Hasil produksi bukan hasil kerja satu unit kegiatan saja karena hasil produksi adalah sumbangsih dari satu kesatuan unit-unit kerja lainnya, oleh karena itu apabila ada satu unit kerja menunjukkan produktifitas yang tidak mendukung, maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja secara keseluruhan.

Pemilihan pengukuran tingkat produktifitas PT. Sulotco Jaya Abadi berdasarkan unit kerja panen. Sering kali di lapangan saat panen, terjadi ketidakmaksimalan hasil kerja. Selain permintaan akan jumlah tenaga kerja cukup minim, produktifitas tenaga kerja yang ada belum cukup maksimal. Oleh karena itu, akan dilakukan pengukuran produktifitas berdasarkan hasil kerja masing-masing per tenaga kerja yang diukur dengan menggunakan pengukuran produktifitas yang dikemukakan oleh Syarif (1987) :

$$\text{Pr oduktifitas perTenaga Kerja} = \frac{\text{Volume (Hasil Kerja)}}{\text{Jam Kerja (Man Hours)}}$$

Tingkat produktifitas per tenaga kerja unit kerja panen pada PT. Sulotco Jaya Abadi, dapat diuraikan pada Tabel 20 :

Tabel 20. Tingkat Produktifitas per Tenaga Kerja per Bulan pada PT. Sulotco Jaya Abadi Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, 2008.

Kategori Tingkat Produktifitas (Kg/jam)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Kurang Produktif $\leq 8,36$	26	72,22
Produktif $> 8,36$	10	27,78
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008.

Tabel 20 menunjukkan kategori tingkat produktifitas masing-masing individu tenaga kerja dalam unit kerja panen. Perhitungan produktifitas adalah dengan membagi volume hasil panen dengan jam kerja efektif yang dilakukan (6 jam per hari). Distribusi tenaga kerja responden yang terbanyak adalah pada kategori kurang produktif yaitu  $\leq 8,36$  kg/jam yaitu berjumlah 26 orang (72,22%) dan kemudian kategori produktif dengan interval  $> 8,36$  kg/jam yang berjumlah 10 orang (27,78%). Produktifitas tenaga kerja responden terendah adalah 3,33 kg/jam dan yang tertinggi adalah 16,67 kg/jam. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa produktifitas tenaga kerja masih banyak yang tergolong rendah dan perlu ditingkatkan secara optimal sehingga memungkinkan untuk lebih produktif lagi.

Penentuan jam kerja -sebagai pembagi volume kerja dalam menghitung produktifitas tenaga kerja- yang berlaku adalah 7 jam per hari atau setara dengan 40 jam per minggu yang kemudian dalam penelitian disetarakan menjadi 6 jam efektif. Setiap hari, jam kerja dimulai pukul 07.00 dan berakhir

pukul 14.30 WITA, kecuali hari sabtu jam kerja berakhir pukul 13.30, yang diselingi waktu istirahat antara pukul 11.00-11.30 setiap hari. Hari jumat istirahat diberlakukan dari pukul 11.00 – 12.30 waktu setempat untuk memberikan kesempatan kepada karyawan melaksanakan kewajiban agama.

## 5.2. Hubungan Variabel-Variabel Penentu Produktifitas Tenaga Kerja dengan Produktifitas Tenaga Kerja (Analisis Model Chi-Square)

Untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu "Variabel-Variabel penentu produktifitas memiliki hubungan secara signifikan dengan produktifitas tenaga kerja pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan", akan dilakukan analisis statistika non-parametrik model chi-square dengan menggunakan bantuan tabel kontingensi 2x2. Adapun rekapitulasi hasil analisis Chi-Square dari variabel-variabel penentu produktifitas tenaga kerja yang menunjukkan hubungan dengan produktifitas tenaga kerja, pada Tabel 21 :

Tabel 21. Rekapitulasi Hasil Uji Hubungan Antara Variabel Penentu Produktifitas dengan Produktifitas Tenaga Kerja Pada PT. Sulotco Jaya Abadi, Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, 2008.

Variabel Penentu Produktifitas Tenaga Kerja	Chi-Square Hitung ( $X^2$ Hitung)	Chi-Square Tabel ( $X^2$ Tabel)	Hubungan (Nyata/Tidak)	Koefisien Kontingensi	Keeratan Hubungan
Umur	2,12019	3.84	Tidak Nyata	0,23584	Rendah
Jenis Kelamin	6,78462	3.84	Nyata	0,39822	Rendah
Jumlah Tanggungan Keluarga	0,33566	3.84	TidakNyata	0,09611	Sangat Rendah
Pendidikan	5,76823	3.84	Nyata	0,37162	Rendah
Lama Bekerja	$7,40931 \times 10^{-3}$	3.84	Tidak Nyata	0,01434	Sangat Rendah
Sikap	2,92	3.84	Tidak Nyata	0,27412	Rendah
Kepemimpinan	1,0127	3.84	Tidak Nyata	0,16541	Sangat Rendah
Upah	31,1879	3.84	Nyata	0,68131	Tinggi
Fasilitas Perusahaan	0,13846	3.84	Tidak Nyata	0,06190	Sangat Rendah
Desain Kerja	3,899	3.84	Nyata	0,31260	Rendah

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008.

Tabel 21 menunjukkan bahwa hasil analisis Chi-square dimana variabel penentu produktifitas tenaga kerja yaitu jenis kelamin, pendidikan, tingkat upah, dan desain kerja mempunyai hubungan secara nyata dengan produktifitas tenaga kerja sedangkan umur, jumlah tanggungan keluarga, lama bekerja, sikap, kepemimpinan, dan fasilitas perusahaan, mempunyai hubungan secara tidak nyata. Adapun pembahasan dari masing-masing variabel dalam hubungannya dengan produktifitas tenaga kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **5.2.1. Hubungan Antara Variabel Umur Responden dengan Produktifitas Tenaga Kerja.**

Umur merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Pada rentang usia produktif, seseorang akan berpotensi memiliki produktifitas yang tinggi dengan kekuatan fisik yang tinggi. Namun, seringkali pula tingkat usia seseorang tidak akan mempengaruhi produktifitas kerjanya karena keadaan ataupun kondisi fisik yang tidak mendukung, misalnya kesehatan tubuh dan gizi. Demikian pula, pada umur produktif yang tergolong muda, memiliki kemauan sendiri, tidak pernah puas, lekas marah, sering sakit, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Sebaliknya, tenaga kerja yang lebih tua, tentunya kekuatan fisiknya akan semakin menurun.

Membuktikan adanya hubungan secara nyata antara umur dengan produktifitas tenaga kerja ( $H_0$ ) ataupun tidak adanya hubungan secara nyata ( $H_1$ ), dilakukan analisis Chi-Square. Berdasarkan hasil analisis Uji Chi-Square yang dilanjutkan dengan uji koefisien kontingensi (keeratan) (Tabel 21.),

diperoleh nilai  $X^2$  hitung (2,12019) <  $X^2$  tabel (3.84) dengan nilai koefisien kontingensi kategori rendah (0,23584). Analisis tersebut menunjukkan hubungan yang tidak nyata antara variabel umur responden dengan produktifitas tenaga kerja (menerima  $H_1$ ).

Hal tersebut dapat dijelaskan dengan kondisi distribusi responden menurut umur terhadap produktifitas tenaga kerja, dimana distribusi responden yang sama pada umur rata-rata  $\leq 36$  tahun dan  $> 36$  tahun, yaitu sebanyak 13 orang, menunjukkan produktifitas kategori rendah ( $\leq 8,36$  kg/jam). Namun bila membandingkan pada kategori produktifitas tinggi ( $> 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah pada interval umur  $\leq 36$  tahun sebanyak 7 orang (35%), kemudian menyusul interval umur  $> 36$  tahun sebanyak 3 orang (18,75%) (Lampiran 4.1,101). Distribusi responden menggambarkan bahwa umumnya tenaga kerja PT. Sulotco Jaya Abadi –sekalipun berada pada usia produktif– masih dalam kategori rendah, baik disebabkan oleh faktor-faktor internal maupun eksternal tenaga kerja. Pada dasarnya, tenaga kerja responden merupakan pekerja keras yang terbiasa untuk bekerja yang sesuai kebiasaan turun-temurun dari orang tua mereka. Namun, tenaga kerja responden pada kedua interval umur yang masih umur produktif, pada saat kegiatan panen perusahaan, lebih memilih untuk mengelolah lahan milik mereka sendiri yang juga mengusahakan kopi dan mengalami panen secara bersamaan, dengan anggapan dapat mendatangkan pendapatan yang lebih besar. Meskipun, secara formalitas untuk mempertahankan status karyawannya, mereka tetap menjalani absensi perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena tenaga kerja responden pada usia produktif lebih kritis untuk memilih yang mana menurut

mereka yang lebih baik, bila tidak puas terhadap sesuatu maka akan mencari alternatif lainnya. Meskipun demikian, kondisi pada perusahaan juga memperlihatkan bahwa tenaga kerja yang lebih muda, memiliki produktifitas tinggi dibandingkan tenaga kerja yang berusia lebih tua. Dapat dijelaskan bahwa semakin tua usia seseorang maka semakin menurun kemampuan fisiknya.

Kemungkinan besar terdapat hubungan antara usia dan produktifitas. Pertama, ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia karena adanya penurunan kemampuan fisik dan timbulnya rasa kebosanan yang berlarut-larut; Kedua, terdapat sejumlah kualitas positif yang dibawa usia tua kedalam pekerjaan mereka khususnya pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu; Ketiga, namun pekerja-pekerja tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru (Sunarto, 2004). Lebih lanjut oleh Agung (2008), seseorang yang berada pada usia muda cenderung untuk bersikap dinamis dan tidak mau terikat pada suatu keadaan yang statis dan terkekang oleh peraturan-peraturan yang mengikat. Dalam pekerjaan, mereka memiliki kesempatan secara positif melakukan turnover yang dianggap lebih mendatangkan pemenuhan kebutuhan dan keinginan dalam hidup mereka.

### **5.2.2. Hubungan Antara Variabel Jenis Kelamin Responden dengan Produktifitas Tenaga Kerja.**

Ratio jenis kelamin antara perempuan dan laki-laki akan menunjukkan perbandingan penggunaan tenaga kerja yang dominan digunakan dalam suatu kegiatan. Dalam kegiatan-kegiatan fisik, suatu organisasi perusahaan

cenderung menggunakan tenaga kerja pria. Namun, seiring perkembangan zaman tenaga kerja wanita cukup memiliki kemampuan untuk berkompetensi dengan pria dalam kegiatan fisik sekalipun. Faktor yang turut menjadi alasan penggunaan tenaga kerja wanita adalah karena perbandingan jumlah wanita yang lebih banyak dengan alokasi biaya upah yang rendah.

Membuktikan adanya hubungan secara nyata antara jenis kelamin dengan produktifitas tenaga kerja ( $H_0$ ) ataupun tidak adanya hubungan secara nyata ( $H_1$ ), dilakukan analisis Chi-Square. Berdasarkan hasil analisis Uji Chi-Square yang dilanjutkan dengan uji koefisien kontingensi (keeratan) (Tabel 21.), diperoleh nilai  $X^2$  hitung (6,78462) >  $X^2$  tabel (3.84) dengan nilai koefisien kontingensi kategori rendah (0,39822). Analisis tersebut menunjukkan hubungan yang nyata antara variabel jenis kelamin responden dengan produktifitas tenaga kerja (menerima  $H_0$ ).

Hal tersebut dapat dijelaskan dengan kondisi distribusi antara variabel jenis kelamin responden dengan produktifitas tenaga kerja. Distribusi responden menurut jenis kelamin dengan produktifitas tenaga kerja, kategori produktifitas rendah ( $\leq 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah responden laki-laki, yaitu sebanyak 16 orang (88,89%). Sedangkan kategori produktifitas tinggi ( $> 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah responden wanita sebanyak 8 orang (44,44%) (Lampiran 4.2, 102). Perbandingan distribusi responden tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja wanita unit kerja panen pada PT. Sulotco Jaya Abadi cenderung memiliki produktifitas yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja laki-laki. Kondisi di perusahaan penelitian menggambarkan rendahnya produktifitas tenaga kerja laki-laki disebabkan ketidakseriusan laki-

laki dalam bekerja dan laki-laki tidak *telaten* dalam memanen apalagi dengan adanya penerapan panen selektif. Tenaga kerja perempuan menunjukkan sikap yang patuh, baik pada peraturan maupun perintah atasan.

Perempuan cenderung jauh lebih terampil, teliti dan serius untuk melakukan pekerjaan, meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa perempuan memiliki tingkat absensi yang tinggi yang akan mempengaruhi produktifitasnya. Penelitian Widodo (2008), perempuan zaman sekarang mulai terbiasa dengan melakukan pekerjaan ganda yaitu produktif dan reproduktif (rumah tangga). Pada pekerjaan yang berbasis pertanian, tanggung jawab pada dua kegiatan tersebut semakin berat, hal ini yang menyebabkan perempuan jauh lebih serius dalam bekerja, meskipun pekerjaan sebatas pekerjaan ringan dan membutuhkan ketelatenan. Berbeda dengan laki-laki yang lebih menonjolkan keinginan dalam kegiatan kontrol atau memimpin, sehingga seringkali mereka menunjukkan ketidakseriusan dan semangat yang rendah dibanding perempuan pada jenis kegiatan yang dijalani secara bersama-sama.

Penilaian terhadap produktifitas tenaga kerja oleh kalangan usahawan semakin berkembang, dimana berbagai sektor industri tertentu memanfaatkan tenaga kerja wanita sebagai faktor produksi. Wanita dinilai jauh lebih terampil dan teliti dalam bekerja terlebih lagi pada dasarnya wanita memiliki beban dan hambatan yang lebih berat dibanding rekan prianya. Demikian pula ketersediaan tenaga kerja wanita cukup banyak dibandingkan pria. Namun, tuntutan hidup dan kebiasaan atau budaya yang menyatu dalam diri wanita menyebabkan peran ganda dalam karier dan keluarga dapat dijalankan secara seimbang (Anoraga, 1998).

### 5.2.3. Hubungan Antara Variabel Jumlah Tanggungan Keluarga Responden dengan Produktifitas Tenaga Kerja.

Seseorang yang telah berkeluarga umumnya memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Jumlah tanggungan keluarga tersebut akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih keras sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan tanggungan keluarganya, sekalipun hasilnya seringkali masih tergolong rendah dengan pembagian per tanggungan keluarga yang besar. Namun sebaliknya, dapat pula jumlah tanggungan keluarga dapat menghambat aktifitas kerja karena perhatian tercurah pada masalah-masalah yang ditimbulkan dari masing-masing tanggungan keluarganya.

Membuktikan adanya hubungan secara nyata antara jumlah tanggungan keluarga dengan produktifitas tenaga kerja ( $H_0$ ) ataupun tidak adanya hubungan secara nyata ( $H_1$ ), dilakukan analisis Chi\_Square. Berdasarkan hasil analisis Uji Chi-Square yang dilanjutkan dengan uji koefisien kontingensi (keeratan) (Tabel 21.), diperoleh nilai  $X^2$  hitung (0,33566) <  $X^2$  tabel (3.84) dengan nilai koefisien kontingensi kategori sangat rendah (0,09611). Analisis tersebut menunjukkan hubungan yang tidak nyata antara variabel jumlah tanggungan keluarga yang dimiliki responden dengan produktifitas tenaga kerja (menerima  $H_1$ ).

Hal tersebut dapat dijelaskan dengan kondisi distribusi antara variabel jumlah tanggungan keluarga responden dengan produktifitas tenaga kerja. Distribusi responden menurut jumlah tanggungan keluarga terhadap produktifitas tenaga kerja kategori rendah ( $\leq 8,36$  kg/jam) yang terbanyak

adalah responden yang memiliki jumlah tanggungan keluarga  $\leq 4$  orang, yaitu sebanyak 18 orang (72%). Pada kategori produktifitas tinggi ( $> 8,36$  kg/jam) juga didominasi oleh responden dengan jumlah tanggungan keluarga  $\leq 4$  orang, yaitu 7 orang (28%). Sedangkan responden yang memiliki jumlah tanggungan keluarga  $> 4$  orang, cenderung menunjukkan kondisi yang kurang produktif, yaitu sebanyak 8 orang (Lampiran 4.3, 103). Perbandingan distribusi responden tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja dengan jumlah tanggungan keluarga yang lebih kecil, kadang bisa memiliki produktifitas yang lebih rendah namun juga bisa menunjukkan produktifitas yang tinggi, sebaliknya dengan jumlah tanggungan keluarga yang lebih besar cenderung menunjukkan produktifitas rendah. Hal ini dapat disebabkan oleh keadaan internal keluarga tersebut, misalnya kondisi kesehatan keluarga dimana umumnya tenaga kerja responden memiliki anak yang masih kecil (balita) sehingga membutuhkan lebih banyak perhatian dari pihak ayah maupun ibu.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN, 2008), bahwa semakin tinggi kesertaan ber KB (CPR) maka semakin rendah kepemilikan anak dalam satu keluarga yang di analogikan dengan turunnya angka kelahiran (TFR). Oleh karena dalam satu keluarga yang memiliki dua anak berdasarkan perhitungan demografi (dengan keluarga kecil), maka akan lebih baik didalam memperoleh peluang untuk meningkatkan pendapatan mereka melalui kegiatan ekonomis produktif dibanding dengan memiliki banyak anak karena perhatian pada keadaan di luar kerja tidak banyak, dan sebagai akibatnya kesejahteraan keluarga akan meningkat pula.

#### 5.2.4. Hubungan Antara Variabel Pendidikan Responden dengan Produktifitas Tenaga Kerja.

Pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam menerima informasi-informasi terbaru yang mampu meningkatkan keterampilannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan mempengaruhi cara berpikir yang semakin rasional. Namun, ada anggapan bahwa untuk pekerjaan yang menuntut kekuatan fisik semata, tidak perlu didukung oleh pendidikan yang memadai.

Membuktikan adanya hubungan secara nyata antara pendidikan dengan produktifitas tenaga kerja ( $H_0$ ) ataupun tidak adanya hubungan secara nyata ( $H_1$ ) dilakukan analisis Chi\_Square. Berdasarkan hasil analisis Uji Chi-Square yang dilanjutkan dengan uji koefisien kontingensi (keeratan) (Tabel 21.), diperoleh nilai  $X^2$  hitung (5,76823) >  $X^2$  tabel (3.84) dengan nilai koefisien kontingensi kategori rendah (0,37162) Analisis tersebut menunjukkan hubungan yang nyata antara variabel pendidikan responden dengan produktifitas tenaga kerja (menerima  $H_0$ ).

Hal tersebut dapat dijelaskan dengan kondisi distribusi antara variabel pendidikan responden dengan produktifitas tenaga kerja. Distribusi responden menurut pendidikan, kategori produktifitas rendah ( $\leq 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah  $\leq 5$  tahun atau setara tidak sekolah hingga SD Kelas 5, yaitu sebanyak 16 orang (94,12%). Sedangkan kategori produktifitas tinggi ( $> 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah responden dengan pendidikan  $> 5$  tahun atau setara SD kelas 6 hingga tamat SLTA, yaitu 9 orang (47,37%) (Lampiran 4.4, 104). Distribusi tersebut menandakan bahwa tenaga kerja yang produktif didominasi oleh tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan yang

cukup baik. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berpendidikan lebih rendah menunjukkan produktifitas rendah karena dalam hal berkomunikasi sangat sulit. Instruksi-instruksi yang diberikan oleh pimpinan tidak dapat dijalankan dengan baik, sehingga mereka sering mendapatkan teguran dari atasan.

Menurut Agung (2008), kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tidak hanya memerlukan kemampuan fisik saja namun diimbangi dengan kemampuan intelektual sehingga dapat berpikir, menganalisis, serta memahami segala sesuatu yang terjadi. Termasuk dalam mengatasi masalah maupun dalam menyerap pelatihan yang diberikan oleh atasannya. Pendidikan akan memberikan pengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam menerima inovasi dan cara berpikir yang lebih dinamis. Semakin baik pendidikan yang dimiliki oleh seseorang, maka kemampuan dalam menerima inovasi pun akan tinggi pula yakni untuk berprestasi, aktif terlibat/ berpartisipasi dalam suatu kegiatan tertentu.

#### **5.2.5. Hubungan Antara Variabel Lama Bekerja Responden dengan Produktifitas Tenaga Kerja.**

Lamanya seseorang bekerja atau terlibat pada suatu kegiatan usaha maupun organisasi mencerminkan pengalaman orang tersebut terhadap kondisi kerjanya. Hal tersebut cenderung akan menambah kemampuan seseorang dalam melakukan kegiatan dimana orang tersebut telah memiliki pengalaman dalam menghadapi masalah kerja serta mengetahui solusinya maupun keterampilan yang lebih memadai. Namun, terkadang lama bekerja seseorang akan menyebabkan masa kejenuhan dalam berkarier sehingga seseorang tidak lagi bersemangat untuk menjalankan tugas-tugasnya.

Membuktikan adanya hubungan secara nyata antara lama bekerja dengan produktifitas tenaga kerja ( $H_0$ ) ataupun tidak adanya hubungan secara nyata ( $H_1$ ) dilakukan analisis Chi\_Square. Berdasarkan hasil analisis Uji hubungan dengan Chi-Square yang dilanjutkan dengan uji koefisien kontingensi (keeratan) (Tabel 21.), diperoleh nilai  $X^2$  hitung ( $7,40931 \times 10^{-3}$ ) <  $X^2$  tabel (3,84) dengan nilai koefisien kontingensi kategori sangat rendah (0,01434). Analisis tersebut menunjukkan hubungan yang tidak nyata antara variabel lama bekerja dengan produktifitas tenaga kerja (menerima  $H_1$ ).

Hal tersebut dapat dijelaskan dengan kondisi distribusi antara variabel lama bekerja responden terhadap produktifitas tenaga kerja. Distribusi responden menurut lama bekerja terhadap produktifitas tenaga kerja kategori rendah ( $\leq 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah  $\leq 13$  tahun, yaitu sebanyak 17 orang (73,91%). Sedangkan kategori produktifitas tinggi ( $> 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah juga responden yang telah bekerja selama  $\leq 13$  tahun, yaitu 6 orang (26,09%). Untuk interval lama bekerja  $>13$  tahun, distribusi reponden cenderung pada produktifitas rendah yaitu 9 orang (69,23%). (Lampiran 4.5, 105). Distribusi tersebut menandakan bahwa tenaga kerja yang produktif didominasi oleh tenaga kerja yang mengabdikan dirinya pada perusahaan dibawah 13 tahun. Meskipun demikian, distribusi responden yang menunjukkan produktifitas yang rendah juga banyak. Kondisi responden diperusahaan yaitu tenaga yang lebih junior ada yang menunjukkan produktifitas yang rendah disebabkan belum menguasai cara-cara yang efektif dalam bekerja, apalagi mereka sangat jarang mendapatkan pelatihan teknik-teknik memanen yang baik. Sedangkan kondisi di perusahaan penelitian yang menggambarkan

rendahnya produktifitas tenaga kerja senior disebabkan rasa kebosanan akan rutinitas yang dilakukan setiap hari. Umumnya tenaga kerja perintis (senior) berasal dari daerah disekitar perusahaan penelitian yang pernah memiliki tanah yang kini menjadi HGU perusahaan, sebagai tanggung jawab sosial, mereka direkrut oleh perusahaan, hal tersebut menyebabkan tenaga kerja merasa adanya keterikatan dalam hubungan kerja dengan perusahaan sehingga sangat kecil kemungkinan mereka mendapatkan teguran keras bila menunjukkan produktifitas kerja yang rendah.

Pekerja yang baru mengabdikan dirinya dalam suatu perusahaan cenderung belum menunjukkan rasa setia mereka namun berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik meskipun belum mengetahui cara untuk meningkatkan kualitas, kondisi tersebut terkait dengan promosi. Lebih lanjut oleh Agung (2008), akan tetapi tidak ada alasan bahwa karyawan yang lebih lama bekerja (senior) akan lebih produktif dari pada yang junior. Senioritas/masa kerja berkaitan secara negatif dengan kemangkiran dan dengan tingkat turnover. Masa kerja tinggi, biasanya tingkat absensi dan turnover rendah. Sebaliknya masa kerja rendah, tingkat absensi dan turnover tinggi. Namun, karyawan yang memiliki masa kerja tinggi, umumnya cepat merasa *stress* kerja akibat rutinitas yang dijalani.

#### **5.2.6. Hubungan Antara Variabel Sikap Responden dengan Produktifitas Tenaga Kerja.**

Sikap seseorang yang ditunjukkan dalam pekerjaannya akan mempengaruhi kemampuan untuk bekerja. Demikian pula, sikap tersebut akan menjadi ukuran penilaian pihak perusahaan untuk memberikan bonus prestasi

kerja. Sikap tersebut ditunjukkan lewat kebiasaan datang bekerja atau kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, sikap yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, akan menunjukkan produktifitas yang menurun.

Membuktikan adanya hubungan secara nyata antara sikap responden dengan produktifitas tenaga kerja ( $H_0$ ) ataupun tidak adanya hubungan secara nyata ( $H_1$ ) dilakukan analisis Chi\_Square. Berdasarkan hasil analisis Uji Chi-Square yang dilanjutkan dengan uji koefisien kontingensi (keeratan) (Tabel 21.), diperoleh nilai  $X^2$  hitung (2,925) <  $X^2$  tabel (3,84) dengan nilai koefisien kontingensi kategori rendah (0,27412). Analisis tersebut menunjukkan hubungan yang tidak nyata antara variabel sikap responden dengan produktifitas tenaga kerja (menerima  $H_1$ ).

Hal tersebut dapat dijelaskan dengan kondisi distribusi antara variabel sikap responden dengan produktifitas tenaga kerja. Distribusi responden menurut sikap bekerja tenaga kerja pada kategori rendah ( $\leq 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah pada penilaian skoring  $\leq 22$  point, yaitu sebanyak 20 orang (83,33%). Sedangkan kategori produktifitas tinggi ( $> 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah responden dengan jumlah skoring variabel sikap kategori  $> 22$  point, yaitu 6 orang (50%). Namun, pada penilaian sikap dengan jumlah skoring  $> 22$  point, juga menunjukkan distribusi responden yang sama besar dengan penilaian sikap dengan jumlah skoring  $\leq 22$  point, yaitu sebanyak 6 orang (50%) (Lampiran 4.6, 106). Distribusi tersebut menandakan bahwa tenaga kerja yang memiliki jawaban kategori kurang sesuai, produktifitasnya

rendah. Sebaliknya, tenaga kerja yang memiliki jawaban sesuai, produktifitasnya tinggi. Pernyataan tersebut antara lain mengenai kerajinan dan ketepatan waktu untuk datang ke tempat kerja, ketelitian dalam bekerja, motivasi kerja, dan kemampuan untuk tidak terpengaruh oleh kondisi di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Dengan sikap yang baik atau sangat sesuai dengan yang diharapkan dalam bekerja secara optimal, tenaga kerja cenderung untuk lebih produktif. Kondisi dilapangan menunjukkan bahwa sikap tenaga kerja dalam pekerjaan dan menjalin hubungan dengan sesama rekan kerja cukup baik. Umumnya tenaga kerja memiliki kesamaan adat dan budaya sehingga mempererat hubungan kerja dan mampu bekerjasama dengan baik, misalnya pada pekerjaan borongan yang target kerjanya telah ditentukan untuk beberapa orang. Demikian pula, tenaga kerja responden memiliki latar belakang pekerja keras demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, absensi tenaga kerja juga cukup tinggi, karena seringnya mengikuti kegiatan-kegiatan budaya (upacara adat) yang mengharuskan kehadiran seluruh anggota keluarganya.

Oleh Vivi (2008), sikap kedewasaan dalam bekerja merupakan kematangan secara psikologis, yaitu adanya beberapa karakteristik psikis yang membedakan sikap seseorang yang telah dewasa dengan yang belum, seperti adanya orientasi pada tugas bukan pada ego, dapat mengendalikan perasaan pribadi, mengutamakan objektifitas, menerima kritik dan saran, dan sebagainya. Lebih lanjut oleh Dian (2008), sikap tenaga kerja yang mampu menunjukkan hubungan yang harmonis dengan rekan kerjanya, upaya kerja

demi keinginan untuk mencapai sesuatu, serta latar belakang seseorang dengan tipe pekerja keras akan mendatangkan prestasi kerja yang baik. Sebaliknya, jika seseorang terkekang oleh masalah baik yang berasal dari individu maupun dari luar, akan menyebabkan menurunnya semangat kerja dan berkompotensi. Umumnya, perilaku atau sikap pekerja yang berasal dari lingkungan yang menguntungkan, akan menunjukkan sikap untuk mencapai produktifitas terbaik, yaitu ulet, teliti, sabar, mempunyai toleransi yang tinggi, dan mudah diatur.

#### **5.2.7. Hubungan Antara Variabel Tingkat Kepuasan Responden Terhadap Kepemimpinan dengan Produktifitas Tenaga Kerja.**

Kepemimpinan seseorang merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja. Tenaga kerja akan merasa puas dan terdorong untuk bekerja lebih baik dan menunjukkan loyalitas kerja apabila dalam bekerja terjalin hubungan yang baik antara pemimpin dan tenaga kerja.

Membuktikan adanya hubungan secara nyata antara kepemimpinan dengan produktifitas tenaga kerja ( $H_0$ ) ataupun tidak adanya hubungan secara nyata ( $H_1$ ) dilakukan analisis Chi\_Square. Berdasarkan hasil analisis Uji Chi-Square yang dilanjutkan dengan uji koefisien kontingensi (keeratan) (Tabel 21.), diperoleh nilai  $X^2$  hitung (1,0127) <  $X^2$  tabel (3,84) dengan nilai koefisien kontingensi kategori sangat rendah (0,16541). Analisis tersebut menunjukkan hubungan yang tidak nyata antara variabel tingkat kepuasan responden terhadap kepemimpinan dengan produktifitas tenaga kerja (menerima  $H_1$ ).

Hal tersebut dapat dijelaskan dengan kondisi distribusi antara variabel tingkat kepuasan responden terhadap kepemimpinan dengan produktifitas tenaga kerja. Distribusi responden menurut tingkat kepuasan responden terhadap kepemimpinan bekerja dengan produktifitas tenaga kerja kategori rendah ( $\leq 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah pada rata-rata penilaian skoring  $\leq 26$  point, yaitu sebanyak 17 orang (80,95%). Sedangkan kategori produktifitas tinggi ( $> 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah responden dengan jumlah skoring  $> 26$  atau sesuai, yaitu 6 orang (40%) (Lampiran 4.7, 107). Distribusi tersebut menandakan bahwa tenaga kerja yang produktif didominasi oleh tenaga kerja yang memiliki kepuasan terhadap kepemimpinan yang dinyatakan dalam bentuk jawaban kategori sesuai pada pernyataan-pernyataan yang diberikan, sebaliknya pada kategori produktifitas rendah didominasi oleh tenaga kerja yang belum puas terhadap kepemimpinan yang ada. Pernyataan tersebut antara lain mengenai kepuasan tenaga kerja atas hubungan kerja yang baik dengan pemimpin, komunikasi yang lancar, sikap pemimpin yang penuh perhatian dan selalu memberikan pujian. Tenaga kerja di lapangan mengungkapkan bahwa, mereka lebih menginginkan tepukkan di bahu dari pemimpin sebagai wujud perhatian karena merupakan dorongan semangat yang tidak dapat dinilai harganya. Namun, melihat cukup banyak tenaga kerja yang masih belum puas terhadap sikap pemimpinnya, maka masih terdapat potensi untuk pengembangan produktifitas. Ketidakpuasan terhadap pemimpinnya disebabkan pemimpinnya sering melakukan teguran kesalahan secara langsung didepan orang banyak.

Menurut Akbar (2008), pemeliharaan hubungan industrial dalam rangka keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia berkisar pada pemikiran bahwa hubungan yang serasi dan harmonis antara majikan dan pekerja yang terdapat dalam organisasi usaha itu mutlak harus ditumbuhkan dan dipelihara demi kepentingan semua pihak petaruh pada organisasi usaha bersangkutan. Kalau kurang berhasil memelihara hubungan yang harmonis akan berakibat terjadinya kerugian bagi banyak pihak, terutama bagi pihak majikan dan pekerja-pekerja yang bersangkutan.

Mengingat perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas orang-orang, maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi. Sejalan dengan itu diharapkan seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

#### **5.2.8. Hubungan Antara Variabel Tingkat Upah Responden dengan Produktifitas Tenaga Kerja.**

Upah didefinisikan sebagai harga yang dibayarkan untuk suatu jenis kerja atau jasa tertentu yang diberikan kepada seorang tenaga kerja. Upah adalah suatu harga, tegasnya upah adalah harga untuk adanya bakat. Upah sebagai kekuatan untuk memberikan motivasi. Rasa takut akan kehilangan pekerjaan, dan dengan demikian sumber uang, merupakan motivator kerja yang sangat efektif karena uang sungguh-sungguh diperlukan bagi kelangsungan hidup dalam suatu ekonomi uang.

Membuktikan adanya hubungan secara nyata antara tingkat upah dengan produktifitas tenaga kerja ( $H_0$ ) ataupun tidak adanya hubungan secara nyata ( $H_1$ ) dilakukan analisis Chi\_Square. Berdasarkan hasil analisis Uji Chi-Square yang dilanjutkan dengan uji koefisien kontingensi (keeratan) (Tabel 21.), diperoleh nilai  $X^2$  hitung (31,1879) >  $X^2$  tabel (3,84) dengan nilai koefisien kontingensi kategori tinggi (0,68131). Analisis tersebut menunjukkan hubungan yang nyata antara variabel tingkat upah dengan produktifitas tenaga kerja (menerima  $H_0$ ).

Hal tersebut dapat dijelaskan dengan kondisi distribusi antara variabel tingkat upah responden dengan produktifitas tenaga kerja. Distribusi responden menurut tingkat upah dengan produktifitas tenaga kerja kategori rendah ( $\leq 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah pada tingkat upah rendah  $\leq$  Rp. 651.806, yaitu sebanyak 26 orang (100%). Sedangkan kategori produktifitas tinggi ( $> 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah responden dengan upah  $>$  Rp. 851.806, yaitu 10 orang (40%) (Lampiran 4.8, 108 ). Distribusi tersebut menandakan bahwa tingkat upah berbanding lurus dengan hasil kerjanya. Upah yang diberikan merupakan upah hasil kerja borongan yang akan dinilai-rupiahkan. Kondisi di perusahaan penelitian menggambarkan rendahnya produktifitas tenaga kerja dengan tingkat upah yang diterima karena tenaga kerja responden merasa nilai rupiah tersebut belum adil dibandingkan dengan jasa yang diberikan, apalagi dengan alokasi bonus yang jarang mereka terima. Sistem pemberian bonus dan penilaian prestasi belum transparan, penentuan siapa yang menerima adalah wewenang perusahaan, level terendah yang mengetahui dasar

penilaian adalah mandor lapangan saja. Namun yang menjadi hambatan dilain pihak, yaitu perusahaan, berada pada posisi yang memiliki kemampuan membayar rendah.

Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan potensial keluar perusahaan. Hal tersebut tentunya akan menghambat pertumbuhan usaha.

PT. Sulotco Jaya Abadi Menerapkan system pembayaran berdasarkan hasil kerja yang dianggap cukup baik untuk meningkatkan prestasi kerja. Menurut Yulianto (2008), upah menurut prestasi kerja sering juga disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditunjukan oleh karyawan yang bersangkutan. Sedikit banyaknya upah tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan bila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Cara ini akan sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampaun tinggi. Contoh kompensasi sistem hasil : per potong, per meter, per kilo, per liter dan sebagainya.

### 5.2.9. Hubungan Antara Variabel Tingkat Kepuasan Responden Terhadap Fasilitas Perusahaan dengan Produktifitas Tenaga Kerja.

Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan merupakan bagian penting yang dapat mendorong produktifitas tenaga kerja. Fasilitas-fasilitas yang dimaksud tidak hanya dalam bentuk materi semata tetapi bagaimana perusahaan dapat memnuhi kepuasan pekerja terhadap rasa aman, sehat jasmani dan rohani, suasana santai dan menghibur, serta kesejahteraan. Dengan fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, tenaga kerja yang merasa puas, akan bersikap jauh lebih loyal dan memiliki motivasi untuk berproduktifitas lebih baik lagi.

Membuktikan adanya hubungan secara nyata antara tingkat kepuasan responden terhadap fasilitas perusahaan dengan produktifitas tenaga kerja ( $H_0$ ) ataupun tidak adanya hubungan secara nyata ( $H_1$ ) dilakukan analisis Chi\_Square. Berdasarkan hasil analisis Uji Chi-Square yang dilanjutkan dengan uji koefisien kontingensi (keeratan) (Tabel 21.), diperoleh nilai  $X^2$  hitung ( $0,13846$ )  $<$   $X^2$  tabel ( $3,84$ ) dengan nilai koefisien kontingensi kategori sangat rendah ( $0,06190$ ). Analisis tersebut menunjukkan hubungan yang tidak nyata antara variabel tingkat kepuasan responden terhadap fasilitas-fasilitas perusahaan dengan produktifitas tenaga kerja (menerima  $H_1$ ).

Hal tersebut dapat dijelaskan dengan kondisi distribusi antara variabel tingkat kepuasan responden terhadap fasilitas-fasilitas perusahaan dengan produktifitas tenaga kerja. Distribusi responden menurut tingkat kepuasan terhadap fasilitas perusahaan kategori produktifitas rendah ( $\leq 8,36$  kg/jam)

yang terbanyak adalah pada penilaian skoring rendah  $\leq 29$  point, yaitu sebanyak 14 orang (77,78%). Sedangkan kategori produktifitas tinggi ( $> 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah responden dengan jumlah skoring  $> 29$  point, yaitu 6 orang (33,33%). Namun, tidak sedikit pula tenaga kerja yang berada pada kategori skoring  $> 29$  point menunjukkan produktifitas yang rendah (Lampiran 4.9, 109). Distribusi tersebut menandakan bahwa tenaga kerja yang produktif didominasi oleh tenaga kerja yang memiliki sikap yang sesuai terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Sebaliknya, tenaga kerja yang belum merasa puas terhadap fasilitas-fasilitas perusahaan menunjukkan produktifitas yang rendah. Pernyataan-pernyataan kepuasan terhadap fasilitas-fasilitas perusahaan tersebut berkaitan dengan penyediaan fasilitas perumahan, peralatan kerja, peribadatan, hingga fasilitas hiburan. Salah satu kondisi di perusahaan penelitian yang menggambarkan rendahnya produktifitas tenaga kerja akibat kepuasan terhadap fasilitas perusahaan adalah karena tenaga kerja yang tidak mengambil fasilitas seperti perumahan karena memiliki rumah pribadi, tidak mendapatkan kompensasi pengganti terhadap biaya rumah seperti listrik maupun air bersih. Demikian pula tentang pengadaan peralatan kerja dimana tenaga kerja sendiri yang menanggungnya.

Kepuasan karyawan terhadap penyediaan fasilitas kerja dan kehidupan tenaga kerja merupakan suatu kondisi untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, pelayanan dan kecepatan bereaksi. Kepuasan karyawan menjadi hal yang penting khususnya, untuk mempertahankan pekerja-pekerja terbaiknya untuk terus berada dalam organisasinya. Perusahaan yang telah melakukan

investasi dalam sumber daya manusia akan sia-sia apabila tidak mempertahankan karyawannya untuk terus berada dalam perusahaan (Prihananto, 2008).

#### 5.2.10. Hubungan Antara Variabel Tingkat Kepuasan Responden Terhadap Desain Kerja dengan Produktifitas Tenaga Kerja.

Desain kerja yang dirancang oleh perusahaan dapat mendukung produktifitas tenaga kerja. Syarat-syarat agar tenaga kerja merasa puas terhadap desain kerja yang dirancang oleh pihak perusahaan adalah bagaimana perusahaan mampu mengatur jam dan hari kerja yang tidak menghambat kegiatan dalam liburan, keagamaan, dalam berorganisasi di luar perusahaan serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan penempatan kerja yang sesuai dengan kapasitas atau kemampuan tenaga kerja.

Membuktikan adanya hubungan secara nyata antara tingkat kepuasan responden terhadap desain kerja dengan produktifitas tenaga kerja ( $H_0$ ) ataupun tidak adanya hubungan secara nyata ( $H_1$ ) dilakukan analisis Chi\_Square. Berdasarkan hasil analisis Uji Chi-Square yang dilanjutkan dengan uji koefisien kontingensi (keeratan) (Tabel 21.), diperoleh nilai  $X^2$  hitung (3,899) >  $X^2$  tabel (3,84) dengan nilai koefisien kontingensi kategori rendah (0,31260). Analisis tersebut menunjukkan hubungan yang nyata antara variabel variabel tingkat kepuasan responden terhadap desain kerja perusahaan dengan produktifitas tenaga kerja (menerima  $H_0$ ).

Hal tersebut dapat dijelaskan dengan kondisi distribusi antara tingkat kepuasan responden terhadap desain kerja dengan produktifitas tenaga kerja. Distribusi responden menurut tingkat kepuasan responden terhadap desain

kerja perusahaan kategori produktifitas rendah ( $\leq 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah pada penilaian skoring rendah  $\leq 20$  point, yaitu sebanyak 21 orang (84%). Sedangkan kategori produktifitas tinggi ( $> 8,36$  kg/jam) yang terbanyak adalah responden dengan jumlah skoring  $> 20$  point, yaitu 6 orang (54,55%) (Lampiran 4.10, 110). Distribusi tersebut menandakan bahwa tenaga kerja yang produktif didominasi oleh tenaga kerja yang memiliki kepuasan terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Sebaliknya, tenaga kerja yang belum merasa puas terhadap desain kerja perusahaan menunjukkan produktifitas yang rendah. Apabila tenaga kerja belum cukup puas terhadap kondisi desain kerja yang ada, misalnya bakat dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan menyebabkan kepuasan kerja yang rendah, keluhan, absensi, dan tingkat produktifitas rendah juga. Kondisi di perusahaan penelitian menggambarkan rendahnya produktifitas tenaga kerja terhadap desain kerja disebabkan oleh hubungan sosial (kekerabatan) yang terlalu erat sehingga penentuan kerja berdasarkan hubungan tersebut. Demikian pula bila ada pelanggaran yang dilakukan atas dasar disiplin kerja, ditangani secara kekeluargaan. Akibatnya, tenaga kerja lainnya merasa tersisih.

Manusia memiliki sifat yang dinamis dimana selalu ingin mendapat sesuatu yang lebih tinggi derajatnya. Membandingkan kondisi tenaga kerja yang terdahulu yang erat kaitannya dengan kerja paksa dengan kondisi era demokrasi dan berkembang menyebabkan tenaga kerja tidak lagi ingin diperlakukan dengan tidak adil bahkan lebih dari pada itu, tenaga kerja

berlomba-lomba untuk menunjukkan prestasinya. Melihat kondisi tersebut, perusahaan sangat perlu untuk mendesain suatu kondisi kerja yang mengakui keberadaan tenaga kerja. Apabila kepuasan terhadap desain kerja tidak terpenuhi, maka produktifitas dan semangat kerja menurun (Anoraga, 1998).

### 5.3. Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja PT. Sulotco Jaya Abadi

Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu " Perkembangan produktifitas tenaga kerja pada perusahaan perkebunan kopi PT. Sulotco Jaya Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, selama lima tahun terakhir, semakin menurun", akan dilakukan dengan menggunakan analisis produktifitas tenaga kerja secara umum dengan membandingkan antara output dan input ketenagakerjaan, yaitu formula yang dikemukakan oleh Syarif (1987) :

$$Pr\ oduktifitas (P) = \frac{Output\ (hasil)}{Input\ (jumlah\ tenaga\ ker\ ja)}$$

Pengukuran produktifitas diatas akan memperlihatkan perkembangan produktifitas tenaga kerja secara global yang terjadi dalam wilayah kerja PT. Sulotco Jaya Abadi. Produktifitas perusahaan akan tergolong meningkat apabila dapat memenuhi salah satu syarat yang dikemukakan oleh Sinungan (2003), yaitu dapat dilakukan dengan empat cara : 1). Dengan menggunakan sumberdaya yang lebih sedikit diperoleh jumlah produksi yang sama; 2). Dengan menggunakan sumberdaya yang lebih sedikit diperoleh hasil produksi yang lebih banyak; 3). Dengan menggunakan sumberdaya yang sama diperoleh hasil produksi yang lebih banyak, dan; 4). Dengan menggunakan sumberdaya yang lebih banyak diperoleh hasil yang jauh lebih banyak.

Analisa untuk melihat perkembangan produktifitas tenaga kerja pada PT. Sulotco Jaya Abadi akan difokuskan pada penggunaan input tenaga kerja. Untuk melihat perkembangan produktifitas tenaga kerja selama lima tahun terakhir pada PT. Sulotco Jaya Abadi dapat diuraikan pada Tabel 22 :

Tabel 22. Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja pada PT. Sulotco Jaya Abadi, Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, 2008.

No	Tahun	Jumlah Produksi Kopi (Kg)	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Produktifitas Tenaga Kerja (Kg/Orang)
1	2003	1.165.214	500	2.330,43
2	2004	802.544	408	1.967,02
3	2005	1.516.955	503	3.015,82
4	2006	672.967	410	1.641,38
5	2007	1.669.327	487	3.427,78

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008.

Tabel 22 menunjukkan bahwa tingkat produktifitas tenaga kerja PT. Sulotco Jaya Abadi selama lima tahun terakhir berfluktuatif. Meskipun kategori hasil produktifitasnya semakin meningkat, namun melihat penggunaan input tenaga kerja yang digunakan pada tahun 2003-2006 akan jauh lebih produktif apabila tidak menggunakan input tenaga kerja yang besar. Untuk membandingkan penggunaan input sesuai dengan kemampuan produksi lahan, yaitu pada tahun ganjil (2003, 2005, dan 2007) dimana tahun-tahun tersebut, kapasitas kopi untuk memproduksi cukup tinggi dengan pembungaan tiga kali secara serentak, setelah tahun sebelumnya mengalami masa pembungaan yang kecil. Umumnya kopi akan mengalami penurunan produksi apabila panen tahun sebelumnya menghasilkan produksi yang tinggi. Pada tahun 2003, perusahaan menggunakan input tenaga kerja 500 orang yang

menghasilkan jumlah produksi kopi 1,156,214 kg, kemudian pada tahun 2005 terjadi penambahan input tenaga kerja sehingga menghasilkan peningkatan produksi kopi sebesar 1,516,955 kg, namun dengan pengurangan penggunaan input tenaga kerja pada tahun 2007 yaitu 487 orang justru semakin meningkatkan hasil produksi kopi sebesar 1,669,327. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan menggunakan sumberdaya input (tenaga kerja) yang lebih sedikit bisa memperoleh hasil produksi yang lebih banyak.

Dapat disimpulkan bahwa perkembangan produktifitas tenaga kerja pada pada tahun 2007 adalah semakin meningkat. Dimana dengan menggunakan input tenaga kerja yang lebih sedikit mampu menghasilkan produksi yang lebih. Namun, melihat potensi dalam diri tenaga kerja, masih dapat dilakukan pengembangan produktifitas tenaga kerja sehingga akan mendukung peningkatan usaha.

Menurut Yulianto (2008), umumnya sektor pertanian masih merupakan sektor dengan produktivitas terendah. Produktivitas tenaga kerja per tahun untuk sektor pertanian se-besar 11,85 juta rupiah per orang. Rendahnya produktivitas sektor ini terutama disebabkan oleh tingginya jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam sektor ini, namun kemampuan untuk menghasilkan nilai tambah masih rendah. Namun, seharusnya sektor perusahaan pertanian, mempunyai produktivitas tertinggi, karena sudah menuntut tingginya kualifikasi tenaga kerja yang terlibat dalam upaya peningkatan pertumbuhan usaha, sehingga dengan tenaga kerja yang sedikit dapat menghasilkan nilai tambah yang cukup besar.

Hasil analisa produktifitas tersebut ternyata tidak membuktikan hipotesis yang dibuat penulis yaitu : " Perkembangan produktifitas tenaga kerja pada Perusahaan Perkebunan Kopi PT. Sulotco Jaya Abadi di Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, selama lima tahun terakhir, semakin menurun". Hal tersebut disebabkan oleh kesalahan penulis dalam penetapan hipotesis dan kurangnya informasi terhadap kondisi perusahaan.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Variabel-variabel penentu produktifitas tenaga kerja menunjukkan hubungan yang nyata dengan produktifitas tenaga kerja adalah jenis kelamin, pendidikan, upah, dan desain kerja. Sedangkan variabel yang menunjukkan hubungan yang tidak nyata adalah umur, jumlah tanggungan keluarga, lama bekerja, sikap, kepemimpinan, dan fasilitas perusahaan,
2. Perkembangan produktifitas tenaga kerja pada PT. Sulotco Jaya Abadi semakin meningkat, hal tersebut ditunjukkan dengan penggunaan input, dalam hal ini penggunaan tenaga kerja, yang lebih sedikit, mampu menghasilkan output yang lebih baik.

### 6.2. Saran

Upaya untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sebaiknya dilakukan dengan melakukan penempatan tenaga kerja perempuan dan laki-laki pada unit kerja yang tepat, memilih dan membekali tenaga kerja dengan pendidikan yang baik, memberikan upah secara tepat dan adil, dan merancang desain kerja yang nyaman serta kondisi ketenagakerjaan lainnya. Pada akhirnya, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pertumbuhan usahanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, 2008. **Dasar-Dasar Perilaku Individu**.  
<http://agungpia.multiply.com/>. Diakses Sabtu, 17 Mei 2008.
- Akbar, Torni Gautami, 2008. **Hubungan Manusia**. Diakses Senin, 07 Juli 2008. [eprints.ums.ac.id/813/1/Hubungan\\_Manusia\\_4\\_4.pdf](http://eprints.ums.ac.id/813/1/Hubungan_Manusia_4_4.pdf). Diakses Senin, 07 Juli 2008.
- Alam, Syamsu, 2007. **Kelayakan Pengembangan Kopi Sebagai Komoditas Unggulan di Provinsi Sulawesi Selatan**.  
<http://www.google.com/Pengembangan/Kelayakan/Finansial/Kopi.pdf>.  
Diakses Jumat, 28 maret 2008.
- Anoraga, Pandji, 1998. **Psikologi Kerja**. Rineka Cipta, Jakarta.
- Cahyono, Yuli Tri, 2007. **Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta**.  
<http://www.ums.ac.id/planning/controlling/productivity%bog.pdf>.  
Diakses Senin, 03 Desember 2007.
- Depnakertrans, 2007. **Undang-undang Ketenagakerjaan**.  
[http://www.nakertrans.go.id/organisasi/struk\\_dep.php](http://www.nakertrans.go.id/organisasi/struk_dep.php). Diakses Senin, 03 Desember 2007.
- Ermawati, Rohma, 2008. **2025, Indonesia Jadi Produsen Kopi Dunia**.  
<http://www.solopos.com/berita.php>. Diakses Minggu, 04 Mei 2008.
- Yulianto, Erwin, 2008. **Analisis Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Haraka Kitri Endah Mojokerto**.  
<http://digilib.unikom.ac.id/go.php?id=jbptunikompp-gdl-s1-2006-sambasnim1-2232&PHPSESSID=4a78208b244fcb43fc3f45568364a72b>. Diakses Jumat, 28 maret 2008.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P, 2005. **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Cetakan ke Empat. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Revianto, J., 1985 . **Produktifitas dan Manajemen**, Seri ke Empat. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2001. **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Edisi Pertama. Salemba Empat, Jakarta.

- Mangkuprawira, Dr. Ir. Tb. Syafri, 2004. **Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik**, cetakan ke-3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mubyarto, 1989. **Pengantar Ekonomi Pertanian**. LP3ES, Jakarta.
- Mulyono, Mauled, 1993. **Penerapan Produktifitas dalam Organisasi**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 1991. **Metode Penelitian Bidang Sosial**, Cetakan Kelima. UGM Press, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003. **Produktifitas: Apa dan Bagaimana**, Edisi ke Dua Cetakan ke Lima. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekartawi, 2005. **Agribisnis (Teori Aplikasinya)**. Rajawali Press, Jakarta.
- Sujatmoko, Koko, 2007. **Pengaruh Intensif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts Cabang Arteri Makassar**. <http://libraryusu.ac.id/download/fe/07000173.pdf>. Diakses Kamis, 8 Mei 2008.
- Sunarto, 2004. **Perilaku Organisasi**. Penerbit AMUS. Yogyakarta.
- Suprihanto, 2003. **Perilaku Organisasional**. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Syarif, Rusli, 1987. **Produktifitas**. Angkasa, Bandung.
- Tiro, Muhammad Arif, 2002. **Statistika Terapan untuk Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial**. Andira Publisher, Makassar.
- Toffany, Fathir, 2008. **Sistem Informasi Sumberdaya Manusia**. <http://fathirtofany.wordpress.com/2008/04/26/sekapur-sirih/>. Diakses Minggu, 04 Mei 2008.
- Vivi, 2008. **Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan dalam Berorganisasi**. [www.ubm.ac.id/manajemen/images/doc/journal/jurnal-vivi.pdf](http://www.ubm.ac.id/manajemen/images/doc/journal/jurnal-vivi.pdf). Diakses Jumat, 28 maret 2008.