

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia saat ini adalah produsen teh terbesar ketujuh di dunia. Karena setengah dari produksi teh Indonesia diekspor keluar negeri. Pasar ekspor utamanya adalah Rusia, Inggris, dan Pakistan. Teh Indonesia yang diekspor terutama berasal dari perkebunan-perkebunan besar di negara ini, baik yang dimiliki negara maupun swasta. (Badan Pusat Statistik, 2017).

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya, peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Karena berapapun besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasaran, serta matangnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut. Disamping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

PTPN IV adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun, bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas

menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya.

PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) mengelola komoditi teh seluas 4% dari seluruh bisnis kebunnya. Unit perkebunan teh PTPN IV berada di kebun Sidamanik, Bah Butong dan Tobasari. Ketiganya terletak di Kecamatan Sidamanik dan Pematang Sidamanik dengan ketinggian 800-1.100 meter di atas permukaan laut, dengan luas areal 6.373,29 ha.

Kendati begitu, hasil produksi teh telah menurun di beberapa tahun terakhir karena beberapa kinerja karyawan menurun diakibatkan harga ekspor teh masih di bawah harga produksi. Harga ekspor menjadi murah akibat krisis global yang menyebabkan permintaan melemah. Diakui ada tren kenaikan harga, tetapi belum sesuai bahkan di bawah harga tahun-tahun sebelumnya.

Mangkunegara (2002), mengatakan setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap perusahaan, karena meskipun faktor-faktor ekonomi lainnya telah tersedia serta didukung dengan teknologi modern tidak

akan mempunyai arti bagi kehidupan perusahaan tanpa kehadiran dan peranan sumber daya manusia lainnya.

Menurut Setiawati (1991), Industri perkebunan teh merupakan industri yang sangat rentan terhadap perubahan dinamis lingkungan. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi merupakan salah satu variabel penting dalam keunggulan persaingan (Hadisuwito *dalam* Masyhuri 1999). Dari seluruh tenaga yang dibutuhkan oleh perkebunan teh diperkirakan 75% dari jumlah tersebut adalah karyawan pemanen. Permasalahan utama yang dihadapi oleh perkebunan teh dewasa ini adalah ketersediaan tenaga pemanen yang cenderung berfluktuasi dari tahun ke tahun (Dolimonthe *dalam* Budiyanto 2003). Hal ini antara lain disebabkan oleh persaingan yang semakin ketat dengan sektor lain yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah banyak. Persaingan untuk mendapatkan tenaga kerja membawa dampak negatif bagi sebagian perkebunan teh. Beberapa memiliki jumlah pemanen per satuan luas sudah begitu kecil sehingga potensi pucuk di lapangan tidak tergali secara maksimal. Sementara itu, pada perkebunan teh yang lain jumlah pemanen per satuan luas panen sudah terlalu besar sehingga produktivitas menurun.

Perkebunan teh merupakan perusahaan yang mayoritas pekerjanya adalah tenaga pemanen. Berkaitan dengan hal tersebut tenaga pemanen merupakan faktor yang berpengaruh pada mutu petikan daun teh yang selanjutnya juga akan mempengaruhi mutu produk akhir. Untuk mengetahui kualitas pemetik dapat dilakukan uji mutu pucuk terhadap hasil petikan dari suatu kebun melalui uji sampel sebelum daun teh melalui proses pengolahan. Selain itu uji mutu pucuk juga dapat mengetahui hasil kebun atau tanaman yang mencakup kesehatan

tanaman. Berdasarkan uji mutu pucuk ini maka kinerja tenaga pemanen dapat diketahui serta dapat mengidentifikasi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pemanen. Selain itu, untuk menganalisis kinerja pemanen teh dapat dilakukan secara subjektif yaitu melalui penilaian mandor. Penilaian kinerja oleh mandor diukur dari nilai performansi dan personal masing-masing pemanen di perkebunan. Dari paparan diatas maka dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dibuat rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan untuk mempermudah fokus pada masalah yang akan dikaji, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong?
2. Bagaimana hubungan faktor internal dan eksternal dengan kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam pengkajian ini, maka pengkajian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong
2. Untuk mengetahui hubungan dari faktor internal dan eksternal dengan kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong

D. Manfaat

Manfaat dari kegiatan pengkajian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi karyawan perkebunan dan bahan pertimbangan bagi pemerintah dan instansi terkait dalam menetapkan kebijakan.
2. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti serta salah satu cara dalam menerapkan ilmu yang dipeloreh dari penelitian.