

## **MODEL HUBUNGAN PEKERJA DAN PERUSAHAAN (Studi Kasus Tenaga Kerja Di PT. Rimbun Jaya Abadi)**

### ***EMPLOYEE AND COMPANY RELATIONSHIP MODEL (Case Study of Employment at PT. Rimbun Jaya Abadi)***

**Josua Christian Simamora<sup>1</sup>, Adi Nugraha<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Departemen Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian, Universitas Padjadjaran, Jl. Raya Bandung – Sumedang Km. 21

#### **ABSTRAK**

*Hubungan pekerja dan perusahaan merupakan titik awal bagi sebuah perusahaan guna menjalin kemitraan yang baik dengan tenaga kerja. Hal ini bertujuan agar setiap pelaku dalam perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang semestinya. Akan tetapi seiring berjalannya waktu terdapat keputusan-keputusan perusahaan yang menimbulkan masalah terhadap tenaga kerja, sehingga tenaga kerja tidak melakukan pekerjaannya secara maksimal. Tujuan penelitian ini antara lain untuk mengetahui masalah-masalah pekerjaan yang dihadapi oleh tenaga kerja selama bekerja di PT. Rimbun Jaya Abadi dan memberikan solusi alternatif untuk mengatasinya. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Alat analisis yang digunakan adalah Fishbone Diagram. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara purposive. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat masalah pekerjaan yang dialami oleh tenaga kerja sehingga tidak maksimal kinerjanya. Kurangnya kehadiran dari kepala dan komunikasi yang kurang terjalin akhirnya berpengaruh terhadap pengaturan jam kerja, jam istirahat, upah kerja, intruksi ganda, serta kurangnya pelatihan mendasar masih kurang tertata dengan baik. Hal ini menyebabkan tenaga kerja kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan dan cenderung kurang puas dengan apa yang telah diperoleh dari perusahaan. Disisi lain, perusahaan juga merasa kinerja dari tenaga kerja kurang baik sehingga permintaan dan target tidak terpenuhi. Komunikasi perlu ditingkatkan guna memperbaiki hubungan sehingga dapat lebih baik kedepannya.*

**Kata kunci:** *Perusahaan Pertanian, Perusahaan Kopi, Masalah Pekerja, Komunikasi Tenaga Kerja.*

## PENDAHULUAN

Indonesia dikenal sebagai negara agraris dimana sektor agribisnis mempunyai peranan strategis dalam struktur pembangunan perekonomian nasional. Sektor agribisnis berperan sebagai penyedia bahan pangan dan bahan baku industri serta berkontribusi menghasilkan devisa negara. Hasil ekspor agribisnis pada tahun 2014 mencapai 31.6 miliar US dolar (Kementerian Pertanian, 2015a). Selama periode 2010-2014, sektor agribisnis menempati posisi terbesar kedua dalam kontribusi PDB Indonesia yaitu sekitar 13.5% (BPS, 2015a). Sektor ini juga mampu menyerap tenaga kerja sekitar 30.2% dari total tenaga kerja pada tahun 2014 (BPS, 2015b). Pada tahun 2014, total investasi di sektor ini mencapai 400 triliun rupiah dengan pertumbuhan investasi dalam negeri dan modal asing sebesar 4.2% dan 18.6% per tahun (Kementerian Pertanian, 2015b).

Salah satu komoditas yang menjadi unggulan Indonesia sebagai negara agraris adalah komoditas kopi. Selain itu iklim tropis Indonesia juga mendukung perkembangan komoditas kopi. Indonesia merupakan eksportir keempat dunia untuk komoditas kopi, dengan peran rata-rata sebesar 4,76 persen terhadap total ekspor dunia. Negara Brazil menempati posisi pertama dengan peran rata-rata sebesar 24,30 persen, diikuti dengan Vietnam sebesar 17,94 persen dan Colombia sebesar 10,65 persen (ICO, 2012). Terdapat lebih dari 50 negara tujuan ekspor kopi Indonesia. Negara tujuan ekspor kopi Indonesia yang utama adalah Amerika Serikat dengan peran pasar rata-rata sebesar 19,35 persen dari total ekspor kopi Indonesia. Diikuti oleh Jepang, Jerman dan Italia, masing-masing dengan peran pasar rata-rata sebesar 14,96; 15,88; dan 6,71 persen (Departemen Perdagangan, 2010).

Tingkat konsumsi kopi per kapita masyarakat Indonesia tergolong sangat rendah dibandingkan dengan negara-negara pengimpor seperti masyarakat Eropa yang rata-rata mengkonsumsi kopi diatas lima kg/kapita/tahun dan Amerika Serikat di atas 4 kg/kapita/tahun, sedangkan konsumsi kopi kopi masyarakat Indonesia hanya sebesar 0,45 kg/kapita/tahun (International Coffee Organization, 2011). Industri kopi nasional tidak hanya bertumpu pada komoditas primer (biji kopi) tetapi juga dalam bentuk olahan guna memperoleh nilai tambah dan meningkatkan daya saing yang akan meningkatkan konsumsi domestik. Secara garis besar industri kopi Indonesia digolongkan kedalam tiga skala usaha, yaitu industri

kopi olahan kelas kecil, industri kopi olahan kelas menengah dan industri kopi olahan kelas besar.

Dewasa ini salah satu usaha yang sangat banyak peminatnya adalah usaha yang berhubungan dengan tanaman kopi. Seiring dengan berjalannya waktu, kedai – kedai kopi terus bermunculan yang cita rasa baru bagi penikmat kopi dengan ciri khas hasil olahan dari masing-masing kedai kopi. Pada dasarnya kedai-kedai kopi tersebut tentunya membutuhkan pasokan biji-biji kopi yang ada dalam kopi tersebut bahkan biasanya kedai kopi tertentu memberikan standar tersendiri bagi biji kopi yang akan dijual dalam kedai tersebut. Lebih memungkinkan lagi ketika dapat memperoleh dari produsen kopi yang sudah sangat terpercaya. Hal ini tentu juga mendukung permintaan tanaman kopi yang terus menerus meningkat seiring dengan berjalannya waktu.

Besarnya permintaan kopi dalam negeri merupakan motivasi yang cukup signifikan bagi perusahaan agribisnis dalam mengembangkan bisnis kopi sehingga dapat memberikan keuntungan yang cukup besar bagi perusahaan tersebut. Pasar dalam negeri tentunya selalu menginginkan hasil yang terbaik dalam setiap bentuk yang akan dihasilkan sehingga untuk memenuhi hal tersebut, tentunya perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin agar tidak mengecewakan. Pimpinan perusahaan akan mengawasi kinerja perusahaannya agar selalu berorientasi terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tentunya dalam menunjang hal tersebut dibutuhkan manajemen mencakup secara luas sehingga menyentuh berbagai elemen yang bersatu dalam perusahaan tersebut.

Menurut George R. Terry dalam Sukarna, 2011 bahwa manajemen di perusahaan adalah suatu proses yang berbeda terdiri dari perencanaan (*planning*), penyusunan (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) dimana dilakukan untuk mencapai tujuan utama perusahaan dengan melibatkan manusia dan sumber daya lainnya. Sistem manajemen ini tentunya akan terus ditingkatkan sehingga memberikan dampak positif bagi kinerja dari perusahaan tersebut. Salah satu fokus bagian dalam perusahaan adalah melibatkan manusia dalam manajemen tersebut, ketika sumber daya manusia tidak ada bahkan diperusahaan yang sudah menggunakan banyak mesin, tentunya produksi tidak akan bisa berjalan dengan baik. Keberhasilan bisnis menjadi salah satu tujuan dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia adalah kumpulan

kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu dengan perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya (Hasibuan, 2001). Tenaga kerja adalah salah satu elemen penting dan aset untuk membangun kinerja perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja, suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik sehingga tenaga harus dijaga dan dirawat agar tetap dapat menghasilkan keuntungan secara optimal terhadap perusahaan (Kasus et al., 2003). Pemanfaatan sumber daya manusia harus berlangsung baik dengan perencanaan sumberdaya yang baik pula. Mulai dari pengaturan kembali dan penempatan SDM pada posisi yang tepat serta menempatkan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya. Sehingga pemberian kontribusi karyawan dapat berlangsung maksimal.

Bekerja dalam bidang pertanian tentunya memiliki beberapa perbedaan dengan bidang lain. Perusahaan dalam menerima tenaga kerja tentunya sudah memberikan penjelasan tentang bagian pekerjaan secara jelas dan terperinci. Kesepakatan kerja yang terjadi antara perusahaan dan tenaga kerja inilah yang menjadi dasar tenaga kerja dapat bekerja dalam perusahaan tersebut. Seiring berjalannya waktu tentunya justru alasan kemanusiaan yang dapat terjadi misalnya gaji yang terlalu kecil, tidak adanya hari libur, tidak adanya waktu yang bekerja jelas. Padahal segala sesuatunya terdapat kesepakatan antara perusahaan dan tenaga kerja yang ada, baik perusahaan ataupun tenaga kerja sama-sama ingin mendapatkan hasil terbaik dari apa yang terjadi. Banyak terjadi tenaga kerja ditekan untuk bekerja demi mencapai target-target tertentu, namun tidak didukung dengan peralatan atau sarana, otoritas, bimbingan atasan, sehingga hasilnya berdampak kepada buruknya hasil akhir (produk) yang diberikan kepada pelanggan.

Dalam praktiknya tenaga kerja seringkali sulit mendukung kinerja perusahaan karena kurang optimalnya pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Pengoptimalan dalam bekerja lebih diutamakan dalam produk pertanian karena mudah rusak bahkan busuk sehingga dalam pengolahannya harus dilakukan dengan cepat. Penyesuaian waktu panen produk pertanian juga terkadang tidak dapat ditentukan karena faktor alam yang ada. Hal ini menjadi dilema tertentu bagi perusahaan satu sisi produk pertanian yang ada harus segera diolah karena dapat rusak, tetapi disisi lain tenaga kerja yang ada harus siap sedia kapanpun waktu produk pertanian datang dan segera untuk diolah. Masalah-masalah yang seringkali ditemui

dalam perusahaan adalah mogok kerja karena jam kerja yang tidak jelas, tidak adanya hari libur, bekerja tidak kenal siang dan malam, bahkan penggajian yang tidak setimpal dengan apa yang sudah dikerjakan seringkali ditemukan.

Kejadian dan dampak aktivitas tersebut seringkali ditemukan dalam perusahaan pertanian khususnya kopi. Hal ini dikarenakan objek dalam perusahaan tersebut adalah kopi itu sendiri, sehingga perlu prioritas tersendiri. Selain itu ditemukan di salah satu perusahaan yang memproduksi kopi yaitu PT. Rimbun Jaya Abadi. PT. Rimbun Jaya Abadi merupakan perusahaan swasta yang bekerja sama dengan perkebunan rakyat yang memiliki kopi dengan merek dagang *golden bridge*. Merek kopi ini sudah cukup terkenal dikalangan kopi di kota Bandung, bahkan biji kopi yang dihasilkan sudah pernah memenangkan kejuaraan dunia dengan harga *green bean* satu juta untuk satu kilogramnya. Hal tersebut yang melambungkan nama dari PT ini walaupun secara administrasi baru berdiri sekitar 2 tahun yang lalu. PT. Rimbun Jaya Abadi memiliki tim ahli yang solid dan mampu bekerja sama sehingga memberikan nilai jual ataupun output perusahaan yang menguntungkan secara materi dan moril bagi perusahaan. PT. Rimbun Jaya Abadi ini menggunakan sistem yang cukup canggih dalam pengolahan biji kopi. Tersedianya alat-alat penunjang pengolahan di pabrik basah dan kering di perusahaan tersebut menjadi bukti nyata. Keseriusan terhadap pengolahan biji kopi agar memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan bahkan memenangkan lomba-lomba yang diikuti menjadi target perusahaan dalam proses pengolahannya.

Proses pengelolaan perusahaan tentunya tidak hanya dilakukan oleh tenaga ahli saja namun juga oleh tenaga kerja biasa, bahkan tenaga penunjang merupakan bagian dari perusahaan tersebut. PT. Rimbun Jaya Abadi memiliki tenaga kerja yang terstruktur dan setiap bidangnya memiliki pembagian kerja masing-masing. Melalui pembagian kerja yang baik seharusnya tenaga kerja dapat maksimal dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan output ataupun hasil kerja yang sesuai dengan apa yang sudah diinstruksikan oleh perusahaan. Tentunya walaupun sudah diberlakukan standar operasional yang baik bagi setiap pekerjanya nyatanya masih ada saja pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya secara maksimal. Hal ini terlihat dari pekerjaan olahan buah kopi yang tidak sesuai dengan target perusahaan. Masih ditemukannya pembagian jam kerja yang kurang benar sehingga tidak terdapat waktu libur untuk pekerja secara jelas,

bahkan pekerjaan bisa datang kapan saja, tanpa tau hari dan waktu.

Berdasarkan uraian diatas, sistem kerja yang diberlakukan oleh perusahaan PT. Rimbun Jaya Abadi nyatanya masih kurang mendukung kinerja dari tenaga kerja. Adanya teknologi yang mumpuni dibandingkan dengan perusahaan lain, tidak selaras dengan kinerja dari tenaga kerja. Bahkan nyatanya tenaga kerja mengalami berbagai permasalahan bukan mempermudah tenaga kerja. Permintaan kopi yang terus meningkat masih menjadi prioritas bagi perusahaan sehingga kurang memperhatikan masalah-masalah internal perusahaan yang dialami oleh tenaga kerja dalam perusahaan tersebut. Permasalahan yang terjadi akhirnya mempengaruhi hasil produksi dan kualitas dari perusahaan PT. Rimbun Jaya Abadi.

Berdasarkan perumusan masalah, pertanyaan umum pada penelitian ini bagaimana model hubungan antara perusahaan dan pekerja agar kinerja dapat maksimal dalam perusahaan. Berdasarkan pada pertanyaan umum, pertanyaan khusus pada penelitian ini adalah bagaimana model hubungan pekerja dan perusahaan di PT. Rimbun Jaya Abadi?

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini, peneliti berusaha untuk mengetahui model hubungan perusahaan dan pekerja yang diterapkan oleh perusahaan. Model tersebut dibentuk oleh perusahaan selama menjalankan perusahaan selama ini. Menurut Craswell (2003), penelitian kualitatif adalah metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan.

Pendekatan masalah pada penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, dimana peneliti menggambarkan suatu kasus dan fenomena yang terjadi pada tempat dan waktu- waktu tertentu. Studi kasus merupakan strategi penelitian di mana di dalamnya menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses atau sekelompok individu. (Craswell, 2003). Oleh karena itu dengan studi kasus terhadap perusahaan PT. Rimbun Jaya Abadi yang sudah berdiri selama beberapa tahun dan memiliki beberapa tenaga kerja, dapat memberikan contoh bagaimana model hubungan perusahaan dan pekerja tersebut.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan sumber data pengelompokanya terbagi atas dua jenis, yaitu :

- **Data Primer:** Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari pekerja dalam perusahaan tanpa perantara atau data dari hasil wawancara yang dilakukan kepada tenaga kerja dari perusahaan tersebut.
- **Data Sekunder:** Data Sekunder adalah data yang didapatkan dari organisasi atau instansi terkait yang sudah di publikasikan. Selain itu terdapat sumber data yaitu sumber pustaka. Sumber pustaka yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku, jurnal, artikel, internet, dan skripsi yang berkaitan mengenai penelitian ini.

Teknik pengumpulan data untuk kebutuhan analisis. Teknik pengumpulan pada penelitian ini adalah

#### 1. Wawancara Mendalam

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan. informan utama pada penelitian ini adalah tenaga kerja dalam perusahaan PT. Rimbun Jaya Abadi yang memberikan pendapat tertentu terhadap masalah-masalah yang dihadapi ketika bekerja di perusahaan.

#### 2. Studi Literatur

Studi literatur merupakan pengumpulan data dan informasi yang kita dapatkan melalui hasil tulisan orang lain yang berkaitan dengan penelitian kita seperti skripsi, jurnal, artikel, situs-situs internet, data-data yang berkaitan dengan penelitian kita yang telah dipublikasikan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Kritik Model Hubungan Pekerja dan Perusahaan**

Tenaga kerja sangat memiliki pengaruh yang besar dalam perusahaan, dibalik sebuah perusahaan yang cukup besar tentunya selain daya jual dari produk, pasti terdapat tenaga kerja yang solid dan rela untuk bekerja sebaik mungkin dalam perusahaan. Tentunya dengan adanya tenaga kerja ini perusahaan dapat terus memproduksi sesuai dengan permintaan dari konsumen. Kepala perusahaan sebagai pemilik dari seharusnya memberikan apresiasi terhadap setiap pekerja yang ada. Hal ini dapat diperoleh karena pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan. Berikut merupakan tanggapan dari informan sebagai perekrut tenaga kerja yang ada.

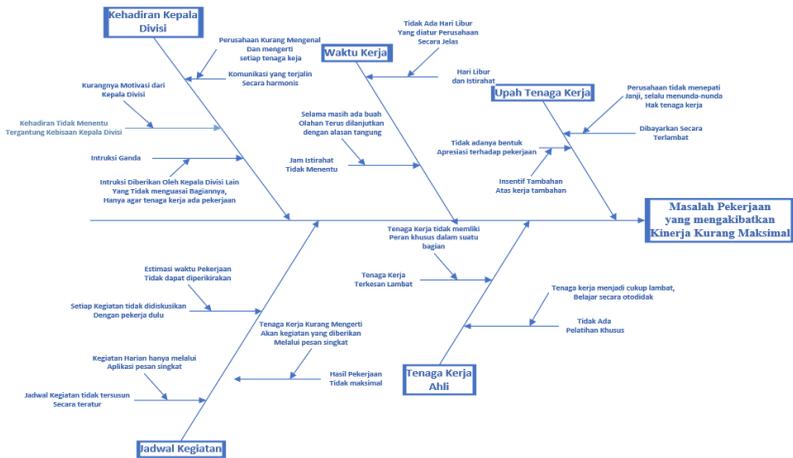
*“Pekerjaan di perusahaan ini merupakan pekerjaan yang cukup luas dan terkadang gabisa diprediksi akan setiap yang harus dikerjakan dilapangan.*

*Saya melihat tenaga kerja bisa mengikuti setiap tugas yang diberikan. Setiap kepala divisi dapat memberikan sesuatu yang sesuai dengan kemampuannya untuk meningkatkan nilai produksi dari perusahaan. Ini juga didukung karena sebelumnya beberapa kepala divisi yang ada itu merupakan orang-orang yang sudah menguasai kopi walaupun masih sederhana. Saya disini sebagai pemberi treatment kualitas dan tata cara yang terbaik guna meningkatkan jumlah dan nilai produksi dari perusahaan, sehingga nantinya dapat diperiksa oleh quality control dan dicek sesuai dengan permintaan konsumen. Anak-anak yang dilapangan seperti Mono, Alpin, Rizki, Egi, juga menjalankan pekerjaan dengan cukup baik walaupun memang masih belajar namanya juga kan baru lulus dari sekolahan. Untungnya ada kang Mono sebagai orang senior disana bisa ngajarin anak-anak buat terus belajar. Kalau dilihat juga anak-anak cepet nangepnya sekali dua kali dikasih tau, langsung mereka bisa menirukan setiap intruksi yang dibutuhkan untuk proses pekerjaan yang ada. Emang kadang suka ada missed aja, tapi saya wajarkan aja namanya juga kan sambil belajar sambil bekerja juga. Kalau ditempat lain kan mungkin ada seperti masa training, kalau disini langsung kerja langsung praktek aja.”*

Dari sisi perusahaan sebagai perekrut dari pekerja, sepenghlihatan dari kepala produksi tenaga kerja dapat dengan baik mengerjakan setiap pekerjaan yang ada. Tenaga kerja juga mau belajar untuk opitimalisasi setiap bagian yang akan dikerjakan. Sehingga perusahaan cukup puas dengan kinerja dari tenaga kerja yang ada walaupun masih belum memenuhi target produksi secara besar. Tanggapan ini cukup berbeda dengan apa yang terjadi dilapangan jika menurut Kang Mono, sebagai tenaga kerja senior yang ada dilapangan.

*“Kalau yang saya lihat anak-anak sebenarnya kalau nurut mah nurut-nurut aja. Soalnya kan namanya juga kerjakan sama yah belajarlah supaya bisa kerja dengan baik, terus juga kan mereka dibawa sama Pa Setra juga jadi yah kerja kerja aja. Tapi kalau segi enjoy, kan namanya kita kerja harus mencintai pekerjaannya biar maksimal, nah kalo anak anak mah di enjoy-enjoy in aja mungkin. Soalnya mereka lebih ke kaget juga bingung sih, namanya belajar mah di enjoy-enjoy in aja dipaksain gitu. Kalau saya lihat nih, feeling saya aja tapi, bukan saya mempengaruhi anak-anak ato gimana. Anak-anak ga akan lama sih bisa betah kerja disini, kalau emang tujuannya buat jangka panjang. Soalnya ya banyak aja perbedaan, apalagi kalau saya bandingin dengan apa yang pernah saya dapet dari perusahaan lain, wah jauh lah.”*

Melalui penerangan dari salah satu tenaga kerja yang cukup senior dalam bidang lapangan terlihat bahwa tenaga kerja penunjang lebih ada rasa terpaksa atau sekedar bekerja saja. Dalam melakukan sesuatu tentunya dibutuhkan rasa cinta akan pekerjaan tersebut, ketika tidak mencintai pekerjaan tersebut maka justru rasa beban yang akan muncul. Secara sederhana, apabila pekerjaan tersebut menjadi beban maka kinerjanya akan kurang maksimal dan justru menghambat.



## Model Hubungan yang Diharapkan Pekerja dan Penulis dari Perusahaan

Berdinya suatu perusahaan tentunya disusun oleh berbagai elemen yang berkaitan satu sama lain. Ketika salah satu elemen tersebut ada yang rusak maka tentunya akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut dalam proses menjalankan perusahaan. Salah satu elemen yang dalam pembahasan dalam perusahaan adalah tenaga kerja. Tenaga kerja memiliki peran sebagai prosesor utama dalam proses penggerakan perusahaan. Segala sesuatu yang ada dalam perusahaan tentunya diawali dengan adanya pergerakan dari tenaga kerja. Guna meningkatkan tenaga dan kualitas dari tenaga kerja dibutuhkan suatu hubungan yang baik antara perusahaan dan tenaga kerja. Dalam hal ini perusahaan kurang memberikan perhatian kepada tenaga kerja dan terlalu fokus dalam bagian produksi guna memperoleh keuntungan tersendiri bagi perusahaan. Sama seperti perusahaan yang selalu meminta pengerjaan yang maksimal dalam

perusahaan, tenaga kerja menginginkan adanya timbal balik tertentu.

Suatu perusahaan tentunya perlu mengadakan komunikasi yang baik diantara setiap anggota yang ada dalam perusahaan. Hal ini bertujuan agar setiap tugas atau perintah yang disampaikan dapat tersampaikan dengan baik atas komunikasi yang terjalin. Tentunya segala perintah ataupun tugas yang diberikan sudah sebaiknya melalui satu pintu sehingga tidak menimbulkan beda persepsi baik antara kepala divisi ataupun tenaga kerja yang mengerjakan. Kemudian dengan adanya satu pemimpin dilapangan tenaga kerja dapat lebih menghormati dan bekerja secara maksimal atas segala tugas yang diberikan. Kepala divisi juga diharapkan dapat merangkul seluruh bagian dari tenaga kerja agar tenaga dapat bekerja dengan lebih menikmati dan mencintai segala tugas yang diberikan. Kepala-kepala divisi juga diharapkan membahas segala kemungkinan ataupun rencana yang akan dilakukan terhadap perusahaan secara matang. Hal ini dilakukan guna mengurangi kebingungan yang terjadi oleh tenaga kerja kemudian tenaga kerja dapat langsung mengeksekusi tugas secara baik. Perdebatan yang terjadi antar kepala divisi ataupun atasan perusahaan juga seharusnya dapat diselesaikan pada rapat internal perusahaan tidak didepan tenaga kerja penunjang, walaupun dalam beberapa momen perlu dilakukan pembahasan secara jelas akan setiap target ataupun rencana yang akan dilakukan perusahaan kedepannya.

Pemimpin lapangan ataupun yang bertindak sebagai kepala divisi tentunya harus dapat selalu hadir dan mengontrol segala bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja. Pemberian tugas dapat disampaikan secara langsung tanpa harus menggunakan aplikasi pesan singkat. Hal ini bertujuan untuk dapat mengurangi *missed* persepsi dan dapat membuka komunikasi dua arah sehingga semakin memperkecil resiko pekerjaan yang terjadi. Pemberian tugas secara jelas juga dapat membantu mempersingkat pekerjaan tenaga kerja karena jika kesalahan dapat langsung ditindak oleh kepala divisi, kemudian tenaga kerja tidak perlu mengulang tugasnya karena adanya perubahan tugas setelah pekerjaan berjalan.

Keberadaan dari kepala divisi ataupun pemimpin dapat kiranya membaca situasi dilapangan dan segala kemungkinan yang terjadi, sehingga dapat mengatur jam kerja yang berlaku dalam perusahaan. Pada umumnya bekerja dalam bidang pertanian membutuhkan waktu secara penuh dan bisa dikatakan bekerja secara terus menerus apalagi ketika musim panen. Hal ini sesuai dengan sifat dari tumbuhan yang dapat dengan mudah rusak ketika baru dipanen khususnya kopi. Peran dari kepala divisi

tentunya dibutuhkan untuk mengatur intensitas pekerjaan dan memberikan bentuk ketenangan. Kepala divisi tentunya mengetahui waktu-waktu buah yang baru dipanen sampai ke pabrik basah. Hal ini tentunya dapat diketahui dengan komunikasi yang baik antar kepala divisi, misalnya buah akan datang pada sore hari atau malam hari, kepala divisi dapat memberikan tugas yang ringan kepada tenaga kerja di pagi dan siang hari begitu juga sebaliknya. Adanya pembagian waktu tersebut dapat membuat pekerja dapat menikmati pekerjaannya walaupun tetap bekerja secara terus menerus. Tenaga kerja juga mengerti bahwa yang dikerjakan pada waktu sebelumnya belum terlalu berat sehingga mau untuk bekerja cukup lama di bagian waktu setelahnya. Komunikasi ramah satu sama dan saling menghargai akan status yang ada merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada tenaga kerja. Penghargaan juga sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja, dengan pemberian semacam bonus ataupun apresiasi kepada tenaga terbaik sehingga memberikan motivasi tertentu kepada tenaga kerja untuk selalu giat bekerja.

Suatu perusahaan yang cukup besar sudah sebaiknya memiliki pembagian peran yang baik dalam perusahaan, terutama bagi setiap tenaga kerja yang tergabung dalam perusahaan. Pemberian peran terhadap setiap tenaga kerja yang ada akan memberikan keefektivan dalam proses pengolahan. Hal ini membuat tenaga kerja dapat selalu mengerjakan hal yang sama sesuai dengan peran yang diberikan, pemberian peran ini tentunya akan membagi setiap tenaga kerja sehingga tidak perlu mengerjakan segala sesuatunya secara serabutan atau tanpa adanya batasan. Hal tersebut juga sangat mendukung pekerja untuk menguasai bidang yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut, meskipun jika situasi sedang genting maka diharapkan tenaga kerja dapat saling membantu. Pemberian tugas tertentu juga dapat lebih tertuju kepada tenaga kerja yang berperan dalam bidang tersebut. Pembagian peran ini juga harus diiringi dengan penjadwalan tugas dari setiap peran yang ada, sehingga tenaga kerja dapat mengetahui aktivitas setiap hari dan memulai segala sesuatunya dengan tugas masing-masing. Penjadwalan tugas ini meliputi tugas, rincian tugas, jam kerja, target yang dicapai, dan beberapa keterangan tambahan lainnya. Sistem kerja yang tertata akan memberikan kinerja maksimal dalam perusahaan.

Setiap peran yang ada harus dilakukan dengan seksama dan tanpa kesalahan. Hal ini bertujuan untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja. Guna mewujudkan hal tersebut tenaga kerja sekiranya dapat diberikan

pelatihan secara singkat dengan pendampingan penuh oleh bagian yang sudah menguasai bidang tersebut atau dalam perannya adalah kepala divisi. Kepala divisi diharapkan menjadi mentor selama masa pelatihan dari tenaga kerja tersebut. Kemudian dalam perusahaan tentunya tidak menginginkan suatu kecelakaan dapat terjadi, tetapi sudah seharusnya perusahaan dapat mengantisipasi kejadian tersebut, meskipun perusahaan ini masih tergolong baru dan dalam proses perkembangan. Ke depan, diharapkan perusahaan mulai memperhatikan keselamatan kerja dari tenaga kerja. Salah satu bentuk yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu jaminan keselamatan kerja, seperti yang sudah dianjurkan oleh pemerintah. Kejadian ini perlu diantisipasi dan terus ditingkatkan demi keselamatan kerja. Hal ini juga dapat meringankan beban dari perusahaan, terutama dalam perusahaan ditemukan berbagai mesin besar yang terus beroperasi dan dapat sewaktu-waktu terjadi hal yang tidak diinginkan.

Perusahaan seiring berjalannya waktu selalu menginginkan keuntungan terbesar dan terbaik guna memenuhi target dan permintaan konsumen yang ada. Tentunya hal tersebut dapat terjadi berkat partisipasi berbagai pihak dalam perusahaan tersebut. Salah satu yang berpengaruh adalah tenaga kerja yang ada di dalamnya, baik kepala divisi bahkan tenaga kerja penunjang yang ada. Kerja keras yang dilakukan sejalan dengan pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan. Segala keuntungan tersebut juga sudah sepatutnya diterima oleh tenaga kerja melalui pengganjian yang sesuai dan tepat waktu. Melalui keterangan dari tenaga kerja perusahaan seringkali telat memberikan gaji dan upah makan kepada tenaga kerja. Bahkan, kepala divisi mengatakan bekerja di perusahaan ini pengalaman yang menjadi utama jika ingin memperoleh penghasilan tidak dapat diharapkan, karena adanya kesulitan dalam pengelolaan uang. Hal ini menunjukkan seakan-akan perusahaan hanya menikmati hasilnya sendiri padahal terdapat bagian yang lain sebagai pendukung terjadinya suatu transaksi yang baik di pasaran. Tenaga kerja mengharapkan perusahaan dapat selalu tepat waktu memberikan gaji sesuai dengan yang dijanjikan oleh perusahaan dalam proses perekrutan tenaga kerja yang ada. Ketepatan waktu penggajian juga sangat diharapkan oleh tenaga kerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan keluarga di rumah.

## KESIMPULAN

Perusahaan PT. Rimbun Jaya Abadi merupakan perusahaan swasta menengah yang sudah memiliki teknologi mumpuni dalam proses pengolahan yang dilakukan dalam perusahaan. Perusahaan juga memiliki lokasi strategis sehingga dapat mendukung jalannya perusahaan. Perusahaan ini juga secara eksternal memiliki hubungan yang baik dengan konsumen. Meskipun masih dapat dikatakan perusahaan baru, melalui orang-orang yang terlibat didalamnya, perusahaan dapat dengan cepat berkembang. Perusahaan melalui kualitas kopi yang dihasilkan selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada konsumen dengan menekan dan memacu tenaga kerja guna memenuhi permintaan.

Tingginya permintaan dan penjualan perusahaan tidak di imbangi dengan hubungan yang baik dengan tenaga kerja. Hubungan yang tidak baik tentunya mengakibatkan kurang maksimalnya tenaga kerja dalam mengerjakan segala pekerjaan dalam perusahaan. Pekerjaan dibidang pertanian tentunya merupakan pekerjaan yang menuntut waktu secara menyeluruh dan tidak mengenal siang dan malam. Sesuai dengan sifat dari produk pertanian yang mudah rusak jika tidak tepat waktu dalam proses pengolahannya. Perusahaan melalui kepala divisi yang ada sudah seharusnya dapat mengatur waktu bekerja. Perusahaan sudah sepatutnya dapat *manage* waktu agar segala aspek dapat terpenuhi dan teratasi. Perusahaan PT. Rimbun Jaya Abadi kehadiran kepala divisi masih belum teratur, sehingga mulai dari pengaturan waktu bekerja, bagian-bagian yang dikerjakan, tugas-tugas kepada tenaga kerja, intruksi kepada tenaga kerja, pengawasan tenaga kerja, kesejahteraan tenaga kerja, pelatihan tenaga kerja, kurang maksimal tersampaikan bahkan terkadang hanya melalui aplikasi pesan singkat. Tenaga kerja seringkali kurang mengerti terhadap setiap intruksi detail sehingga akhirnya terjadi kesalahan dalam proses pekerjaannya.

Kesalahan yang sering terjadi oleh tenaga kerja membuat perusahaan beranggapan bahwa tenaga kerja tidak maksimal karena hasil pengolahan dari kopi tidak memenuhi target perusahaan dan prosesnya terkesan lambat. Akhirnya, perusahaan secara terus menerus memacu tenaga kerja guna memenuhi target dan permintaan. Proses yang terjadi tersebut akhirnya berimbas kepada waktu istirahat tenaga kerja, tugas yang diberikan kepada tenaga kerja, bagian makanan tenaga kerja, hingga penggajian dari tiap tenaga kerja. Hal ini tentu saja membuat tenaga kerja semakin kurang maksimal kinerjanya. Akibat dari kesalahan tersebut dapat

membawa keterkaitan ke bagian lain dalam perusahaan.

Kehadiran kepala divisi dan komunikasi yang baik menjadi kunci terjalinnya hubungan yang baik antara perusahaan dan tenaga kerja. Kepala divisi dapat memberikan tugas tertentu kepada tenaga kerja penunjang sehingga tugas tersebut dapat memenuhi permintaan dari perusahaan. Berbekal dengan pengetahuan yang dimiliki oleh kepala divisi sebelumnya, sehingga mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas dari kopi tersebut. Begitu pula tenaga kerja penunjang dapat melakukan tugas sesuai dengan arahan dari kepala divisi dengan penuh pengawasan dan pengarahan. Proses ini akan membuat kinerja tenaga kerja semakin maksimal, dan perusahaan juga dapat memperoleh keuntungan yang sesuai. Hal ini juga akan memberikan kesan bahwa tenaga kerja lebih dihargai meskipun terdapat beberapa kesalahan dalam prakteknya, tetapi dapat lebih diminimalisir berhubung tenaga kerja penunjang kebanyakan adalah orang-orang yang baru terjun ke perusahaan pengolahan kopi.

### **SARAN**

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran yang kiranya dapat membantu dalam proses perbaikan perusahaan kedepannya. PT Rimbun Jaya Abadi selaku perusahaan yang cukup besar sudah sepatutnya dapat memperhatikan tenaga kerja yang tergabung dalam perusahaan ini. Proses tersebut dapat terjadi jika kehadiran dan komunikasi yang terjalin antara perusahaan dan tenaga kerja melalui kepala divisi berjalan dengan baik. Hal ini juga dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja. Tentunya tenaga kerja memiliki peran penting dalam segala teknis yang dilapangan. Perusahaan ini kiranya mengatur waktu yang berjalan dalam perusahaan agar lebih efektif. Perusahaan juga diharapkan memberikan janji yang sudah disepakati kepada tenaga kerja seperti awal proses perekrutan tenaga kerja, setidaknya tenaga kerja dapat hidup layak sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Mulai dari penggajian yang sesuai waktu, pemberian jatah makan, melakukan pembagian jam kerja, dan pembagian tugas secara jelas. Hal ini kiranya dapat meningkatkan kinerja dari tenaga kerja dan dapat bermanfaat bagi perusahaan secara keseluruhan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Asosiasi Eksportir Kopi Indonesia. 2005. Statistik Kopi 1980-2005.  
Asosiasi Eksportir Kopi Indonesia, Jakarta

- Brahmasari, S., & Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1996), pp.124-135.  
<https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.124-135>
- Barthos, Basir. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro). Jakarta. Bumi Aksara.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 1998. Kota Semarang Dalam Angka. Semarang: Bps.
- Creswell, J.W, 2003, Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Thousan Oaks, SAGE Publications.
- Departemen Perdagangan. 2010. Indonesian Foreign Trade In Brief. Ditjen Perdagangan Luar Negeri, Jakarta.
- Direktorat Jenderal Bina Produksi Perkebunan. 2004. Statistik Perkebunan Indonesia: Kopi 1990-2004. Departemen Pertanian, Direktorat Jenderal Bina Produksi Perkebunan, Jakarta.
- Devi Andriani, 2014 *Analisis Balance Scorecard (Bsc) Sebagai Alat Pengukur Kinerja Pada Pt. Novell Pharmaceutical Laboratories Cabang Pekanbaru Cabang Pekanbaru*. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Dumairy. 1996. Perekonomian Indonesia. Jakarta : Erlangga
- Endang Wirjatmi Trilestari, Lukmanulhakim Almamalik, (2008). *Systems Thinking*. STIALAN Bandung Press. Bandung.
- Forrester, J..W., (1968). *Principles of Systems*. Pegasus Communication, Inc. New York.
- Hariance, R., Febriamansyah, R., & Tanjung, F. (n.d.). *di Kabupaten Solok Development Strategy of Robusta Coffee Agribusiness in District of Solok*. 15(1), 111–126.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628.
- Kasus, S., Perusahaan, D. I., Banyuatis, K., Ayu, I., Tuningrat, M., Satriawan, I. K., ... Lestari, S. (2003). *Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan*. VIII(2), 114–120.
- Kodrat, K. F. (2012). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja

- Pabrik Kelapa Sawit Di Pt. X Labuhan Batu. *Jurnal Teknik Industri*, 12(2), 110. <https://doi.org/10.22219/JTIUMM.Vol12.No2.110-117>
- Mulyana, M. (2010). Manajemen sumber daya manusia (sdm) ritel dalam meningkatkan kinerja perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, Volume 10(October 2010), 164-170 MANAJEMEN.
- Muslih, B. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri ( Persero ) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen* /, 10(66), 799–810.
- Nurfajrina, Annisa., Siregar, Hermanto., Saptono, I. T. (2016). Analisis Financial Distress Pada Perusahaan Agribisnis di Bursa Efek Indonesia. *Keuangan Dan Perbankan*, 20(3), 448–457. Retrieved from [http://www.investopedia.com/terms/f/financial\\_distress.asp](http://www.investopedia.com/terms/f/financial_distress.asp)
- Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969. Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 1(1), 1188–1197.
- Investasi, P. N., Upah, N., Produksi, D. A. N. N., Penyerapan, T., Kerja, T., Industri, P., ... Putra, R. E. (2012). Pengaruh Nilai Investasi, Nilai Upah, Dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. *Economics Development Analysis Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.15294/edaj.v1i2.484>
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628.
- Kasus, S., Perusahaan, D. I., Banyuatis, K., Ayu, I., Tuningrat, M., Satriawan, I. K., ... Lestari, S. (2003). *Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan*. VIII(2), 114–120.
- Pascasarjana, S. (2014). *Analisis daya saing dan rumusan strategi pengembangan agribisnis kopi indonesia sari nalurit*
- Tasrif, M., Juniarti, I., Rohani, F., Ahmad, F., Nurwendah, E. I., & Waspada, N. L. (2015). Metodologi System Dynamics (Dinamika Sistem). *Pelatihan Analisis Kebijakan Menggunakan Model System Dynamic*. Retrieved from [https://www.lppm.itb.ac.id/wp-content/uploads/sites/55/2017/07/bahan\\_pelatihan.pdf](https://www.lppm.itb.ac.id/wp-content/uploads/sites/55/2017/07/bahan_pelatihan.pdf)