

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Praktik Kerja Lapang (PKL) merupakan salah satu program yang tercantum dalam kurikulum akademik Politeknik Negeri Jember yang dilaksanakan pada awal semester V (lima). Program tersebut merupakan salah satu syarat kelulusan bagi mahasiswa Diploma tiga (D-III) Politeknik Negeri Jember. Program ini dicanangkan oleh Politeknik Negeri Jember dengan tujuan agar mahasiswa mendapat banyak pengetahuan dan keterampilan sehingga tidak hanya mengasah *hardskill* tetapi juga *softskill*. Mahasiswa diharapkan memiliki keterampilan manajemen dalam bisnis di bidang pertanian, kemampuan intelektual dan manajerial, serta kemampuan interaksi dan komunikasi yang baik. Praktik Kerja Lapang (PKL) juga dapat diartikan sebagai aplikasi penyelenggaraan pendidikan profesional dari perguruan tinggi yang memadukan antara program pendidikan dengan program keahlian yang diperoleh secara langsung melalui dunia kerja, sehingga hasil yang didapatkan terarah dan dapat mencapai tingkat keahlian profesional tertentu.

Praktik Kerja Lapang (PKL) dilaksanakan dengan cara menjalin kerja sama dengan instansi atau perusahaan yang masih terkait erat dengan disiplin ilmu mahasiswa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan. Praktik Kerja Lapang (PKL) mahasiswa bertanggung jawab langsung kepada dosen pembimbing yang mana selama kegiatan berlangsung mahasiswa akan melaksanakan program kerja sesuai dengan yang telah disepakati oleh instansi atau perusahaan terkait. Sesuai dengan kurikulum pendidikan D-III Program Studi Manajemen Agribisnis Politeknik Negeri Jember maka untuk kegiatan Praktik Kerja Lapang (PKL) ini dilakukan di UPT. Pengembangan Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura. Seperti namanya, UPT ini memfokuskan dalam pembudidayaan tanaman sayuran dan hortikultura. Puspa Lebo sendiri memiliki tiga bagian kebun yang terdiri dari kebun Lebo Timur untuk budidaya melon dan semangka, Lebo Tengah untuk budidaya benih tanaman mangga dan jambu, dan

Lebo Barat tempat budidaya komoditi sayuran, seperti bawang merah, terong, sawi, cabai, kangkung.

Setiap tempat magang tentu sangat berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) merupakan aset potensial yang dimiliki organisasi dan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia diibaratkan sebagai motor penggerak/inisiator sebuah organisasi. Apapun baiknya tujuan, visi, misi, dan strategi organisasi tidak akan berguna apabila sumber daya manusia tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik. Sebuah organisasi juga tidak akan berkembang apabila sumber daya manusia di dalamnya tidak mempunyai rasa memiliki dan keinginan untuk memajukan organisasi dari dalam diri mereka. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan menjadi nilai tambah bagi organisasi dan membantu dalam pengambilan keputusan yang optimal sehingga memberikan kontribusi bagi keunggulan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia juga akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan. Efektivitas secara singkat dijelaskan oleh Bayangkara sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan (Salemba Empat, 2008)

Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia berada. Para pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi, seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2007) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Masalah saat ini yaitu tenaga kerja disektor pertanian yang semakin menurun, hal ini terjadi karena anak muda zaman sekarang yang kian nggan turun ke lahan, dimana mereka menganggap profesi petani identik dengan kotor, pada akhirnya mereka memilih perindustrian sebagai profesi mereka, oleh karena itu, rata-rata petani di Indonesia sudah berusia lanjut dengan rentan usia 30-60 tahun.

Umur petani sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Makin tua umur petani produktivitasnya akan semakin rendah. Kisaran umur petani responden di daerah penelitian berkisar antara 22 tahun sampai 64 tahun, dengan rata umur 42,5 tahun. Umur kurang lebih 43 tahun ini menunjukkan petani masih produktif dalam berusahatani. Di pedesaan walaupun umur petani 70 tahun masih cukup kuat untuk berusahatani, tetapi jumlahnya relative sedikit. Seperti petani bawang merah di daerah ini, petani yang berumur diatas 64 tahun hanya satu orang.

Tingkat pendidikan petani umumnya akan berpengaruh terhadap keterampilan petani disamping pengalaman petani dalam berusahatani. Pendidikan yang semakin tinggi cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik. Rata rata pendidikan petani bawang merah 7,26 tahun, ini berarti petani mempunyai tingkat pendidikan setingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP). Hampir 60 persen petani tingkat pendidikannya SD dan SMP. Berpendidikan Perguruan Tinggi hanya 2 persen. Ini menunjukkan bahwa pada usahatani bawang tidak memerlukan pendidikan yang tinggi.

Pendidikan SD sampai SMA sudah cukup untuk dapat berusahatani bawang. Disamping pendidikan pengalaman petani dalam berusahatani juga memegang peran penting dalam keberhasilan usaha tani. Rata rata pengalaman petani dalam berusahatani bawang di daerah ini sudah cukup lama, lebih dari 10 tahun, yaitu 15,24 tahun, tetapi ada petani yang mempunyai pengalaman 30 tahun dalam usahatani bawang merah. Tempat saya magang atau UPT. Pengembangan Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura (PATPH) pun mengalami masalah yang sama, yaitu tentang kompetensi para pekerja, khususnya dari bagian pekerja kebun yang rata-rata berusia lanjut.

1.2 Tujuan dan Manfaat

1.2.1 Tujuan Umum PKL

Berikut ini merupakan beberapa tujuan dari adanya PKL,

1. Melaksanakan Praktik Kerja Lapang dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Program Studi Manajemen Agribisnis Jurusan Manajemen Agribisnis di Politeknik Negeri Jember.
2. Melatih para mahasiswa mengerjakan pekerjaan lapangan, dan sekaligus melakukan serangkaian keterampilan yang sesuai dengan bidang keahliannya mengikuti perkembangan ipteks.
3. Menambah kesempatan bagi mahasiswa memantapkan keterampilan dan pengetahuannya untuk menambah kepercayaan dan kematangan dirinya.
4. Meningkatkan kemampuan interpersonal mahasiswa terhadap lingkungan kerjanya dan mengaplikasikannya.
5. Melatih para mahasiswa berfikir kritis dan menggunakan daya nalarnya dengan cara memberi komentar logis terhadap kegiatan yang dikerjakan dalam bentuk laporan kegiatan.

1.2.2 Tujuan Khusus PKL

Tujuan khusus mahasiswa dalam melaksanakan PKL adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui interaksi dan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi pekerja kebun di UPT PATPH melalui interaksi sosial yang terjadi.
2. Melakukan survei kepuasan ketenagakerjaan dan mahasiswa selama melakukan segala aktivitas di UPT PATPH.
3. Melakukan survei kelayakan alsin dan penerapan teknologi pertanian di UPT PATPH.

1.2.3 Manfaat PKL

Adapun manfaat pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh ilmu pengetahuan dan informasi terkait pengelolaan Sumber Daya Manusia, khususnya dalam hal pengembangan kompetensi pekerja dengan metode survei di UPT Pengembangan Agribisnis Tanaman Pangan Holtikultura Sidoarjo.
2. Menambah pengalaman serta mampu melakukan sendiri dalam dunia kerja khususnya di bidang Sumber Daya Manusia.

1.3 Lokasi dan Jadwal Kerja

Waktu yang di tempuh dalam Praktek Kerja Lapangan adalah 4 bulan yang dimulai sejak 1 September 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 yang berlokasi di UPT Pengembangan Agribisnis Tanaman Pangan dan Holtikultura Lebo, Sidoarjo.

1.4 Metode Pelaksanaan

Metode yang digunakan dalam PKL adalah observasi lapang yaitu melakukan semua kegiatan budidaya secara langsung di lapangan meliputi kegiatan survei sosial di Puspa Lebo.

1. Pelaksanaan Kegiatan Praktek Kerja Lapangan

Metode praktek lapang adalah mahasiswa melakukan seluruh kegiatan yang ada di lapangan tepatnya di hampir seluruh sektor secara langsung dengan bimbingan dan pengarahan dari mandor lapangan mulai dari kegiatan pengolahan data sampai dengan peresmian data.

2. Diskusi dan Konsultasi

Diskusi dilakukan secara langsung dengan pembimbing lapangan, kepala bagian, dan koordinator lapangan perusahaan UPT Pengembangan agribisnis Tanaman Pangan dan Holtikultura untuk memperoleh kelengkapan data informasi berkaitan dengan materi dan kegiatan yang telah didapat sebagai bahan

pembuatan laporan praktek kerja lapang khususnya proses data pengelolaan Sumber Daya Manusia.

3. Wawancara

Metode ini merupakan salah satu metode pengumpulan data pada saat pelaksanaan kegiatan secara tidak langsung baik di lapangan maupun di dalam kantor. Metode ini membuat mahasiswa mencari informasi dengan melakukan tanya jawab terkait dengan kegiatan yang dilakukan kepada pembimbing lapang, kepala bagian, kepala kebun, koordinator lapangan, atau dengan para pekerja yang ada di lapangan khususnya mengenai ketenagakerjaan di UPT Pengembangan Agribisnis Tanaman Pangan dan Holikultura, Lebo Sidoarjo.

4. Dokumentasi

Metode ini mengarahkan mahasiswa mencari data sekunder dan data pendukung menggunakan *handphone* dan laptop sebagai bukti hasil kegiatan Praktek Kerja Lapang.

5. Studi Pustaka

Metode ini mengarahkan mahasiswa mengumpulkan data primer dan sekunder serta informasi penunjang baik itu jurnal, buku-buku, laporan praktik kerja lapang terdahulu, maupun internet.

6. Penyusunan Laporan

Pembuatan dan penyusunan laporan Praktek Kerja Lapang (PKL) dilakukan pada saat kegiatan PKL telah selesai. Penyusunan laporan dibimbing oleh pembimbing lapang yang turut membantu dalam penyusunan laporan baik memberi saran maupun memberi data.