

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PTPN XII Sumber Tengah Jember yang terletak di Kecamatan Silo, Kabupaten Jember (dengan jarak dari Kota Jember \pm 30 km). PTPN XII Sumber Tengah mengelola komoditas karet mulai budidaya hingga pengolahan pasca panen dengan luasan kebun yang dikelola seluas 961,42 Ha. Budidaya maupun penanganan pasca panen perlu dilakukan dengan tepat karena karet akan diekspor hingga keluar negeri sehingga harus menerapkan standar mutu tertentu. Selain itu, juga bertujuan untuk mendapatkan mutu yang terbaik karena proses akan menentukan hasil. Sesuai dengan visi dari perusahaan yaitu menjadi perusahaan agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh kembang berkelanjutan. Sehingga dapat menghasilkan produk hasil agribisnis yang mampu bersaing dalam berbagai aspek.

PTPN XII Sumber Tengah melakukan penanganan pasca panen karet menjadi produk setengah jadi. *Maka dari itu*, keberlangsungan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia handal, ahli, dan terampil terutama pada bagian produksi. Penempatan posisi pekerjaan yang tepat akan meningkatkan hasil kerja yang optimal sehingga memperoleh output yang memuaskan. Maka sumber daya manusia perlu diberikan bekal untuk memahami keutamaan mempertahankan dan meningkatkan mutu produk.

Hasil kerja dari karyawan dilakukan evaluasi dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian yang diterapkan pada karyawan bagian produksi di PTPN XII Sumber Tengah terdapat 3 (tiga) faktor yaitu hasil kerja, usaha dan sikap. Hasil dari penilaian kinerja akan dijadikan sebagai evaluasi dalam menentukan rencana jangka panjang maupun jangka pendek sehingga seluruh sumber daya perusahaan

dapat terserap dengan efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (dalam Sopiah dan Sangadji 2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggungjawab sebagai pegawai. Terdapat 6 indikator kinerja menurut Robbins (dalam Sopiah dan Sangadji 2018) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Kinerja dari setiap karyawan memperoleh hasil yang berbeda-beda, namun yang diharapkan perusahaan adalah kinerja yang dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan.

Bagian Produksi di PTPN XII Sumber Tengah Jember memiliki 2 sistem kepegawaian yaitu karyawan harian lepas (PKWT) dan karyawan tetap (PKWTT). Terdapat 4 (empat) jenis yang dapat dikategorikan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), namun perusahaan menerapkan jenis PKWT yaitu karyawan harian lepas. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV.2004, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja dalam menciptakan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan dalam kurun waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Karyawan harian lepas adalah karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu dalam hal waktu dan volume pekerjaan tidak tentu atau berubah-ubah serta upah didasarkan pada kehadiran, maka dapat dilakukan melalui perjanjian kerja harian lepas. Pada PTPN XII Sumber Tengah Jember biasanya memperkerjakan karyawan harian lepas sesuai dengan rencana hasil produksi sehingga membutuhkan banyak tenaga kerja pada waktu tertentu. Sedangkan Karyawan Tetap yang termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dalam menciptakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Status kepegawaian yang diterapkan terdapat perbedaan hak dari pekerja seperti sistem upah, cuti, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, tunjangan, dan lain- lain. Karyawan Harian Lepas akan menerima upah apabila target produksi yang telah ditetapkan tercapai biasanya per dua minggu sekali. Besaran pembagian upah karyawan harian lepas dikategorikan menjadi 3 (tiga) yaitu non-skill (Karyawan tidak terampil), skill (karyawan terampil), dan fungsional. Sehingga

penempatan pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan dari masing-masing karyawan. Sedangkan karyawan tetap pemberian upah dilakukan setiap bulan yang diberikan sesuai dengan golongan. Jam kerja yang diterapkan tidak ada perbedaan diantara 2 (dua) status kepegawaian tersebut. Sedangkan beban kerja juga disesuaikan dengan keahliannya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka perlu dilakukan analisis untuk mengetahui perbandingan kinerja terhadap status kepegawaian yang diterapkan pada perusahaan ini yaitu karyawan harian lepas (PKWT) dan karyawan tetap (PKWTT) terutama karyawan pada bagian produksi yang berperan penting dalam proses penanganan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Terkait hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Perbandingan Kinerja Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian pada Bagian Produksi di PTPN XII Sumber Tengah Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah status kepegawaian karyawan harian lepas (PKWT) dan karyawan tetap (PKWTT) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Sumber Tengah Jember?
- b. Variabel independen manakah yang memiliki pengaruh dominan mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Sumber Tengah Jember?
- c. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara status kepegawaian karyawan harian lepas (PKWT) dan karyawan tetap (PKWTT) yang diterapkan pada bagian produksi di PTPN XII Sumber Tengah Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis dan menguji status kepegawaian karyawan harian lepas (PKWT) dan karyawan tetap (PKWTT) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Sumber Tengah Jember.

- b. Untuk menganalisis variabel independen manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Sumber Tengah Jember.
- c. Untuk menganalisis perbedaan kinerja antara status kepegawaian karyawan harian lepas (PKWT) dan karyawan tetap (PKWTT) yang diterapkan pada karyawan bagian produksi di PTPN XII Sumber Tengah Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini diharapkan :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan oleh PTPN XII Sumber Tengah Jember dalam melakukan perencanaan maupun pengelolaan sumber daya manusia serta perbaikan terhadap permasalahan yang diteliti oleh penulis.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan referensi dan acuan bagi mahasiswa Manajemen Agroindustri pada khususnya dan mahasiswa program studi lain pada umumnya.

3. Masyarakat

Hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan wawasan, menambah informasi, dan memperkaya pengetahuan bagi pihak lain yang mungkin memiliki permasalahan yang serupa dengan penelitian ini.