

**BEKERJA DI PERUSAHAAN AGRIBISNIS KOPI:
MASALAH DAN SOLUSINYA**

***WORKING IN COFFEE AGRIBUSINESS COMPANIES:
PROBLEM AND SOLUTIONS***

Josua Christian Simamora*, Adi Nugraha

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Padjadjaran
Jl. Raya Bandung-Sumedang Km. 21 Jatinangor, Kab. Sumedang 45363 Jawa Barat

*E-mail: josua16001@mail.unpad.ac.id
(Diterima 25-08-2020; Disetujui 01-11-2020)

ABSTRAK

Berkembangnya perusahaan agribisnis kopi memicu terbukanya lapangan pekerjaan terhadap tenaga kerja. Keberadaan tenaga kerja diharapkan dapat memenuhi permintaan perusahaan. Akan tetapi seiring berjalannya waktu terdapat keputusan-keputusan perusahaan yang menimbulkan masalah terhadap tenaga kerja, sehingga tenaga kerja melakukan pekerjaannya secara kurang maksimal. Tujuan penelitian ini yaitu mengidentifikasi 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 diagram tulang ikan. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara *purposive*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat masalah pekerjaan yang dialami oleh tenaga sehingga kurang maksimal kinerjanya. Kurangnya kehadiran dari kepala divisi dan komunikasi yang kurang terjalin akhirnya berpengaruh terhadap pengaturan jam kerja, jam istirahat, upah kerja, intruksi ganda, serta kurangnya pelatihan mendasar kepada tenaga kerja sehingga kurang berjalan dengan baik. Hal ini menyebabkan tenaga kerja kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan dan cenderung kurang puas dengan apa yang telah diperoleh dari perusahaan. Di sisi lain, perusahaan juga merasa kinerja dari tenaga kerja kurang baik karena permintaan dan target tidak terpenuhi. Komunikasi perlu ditingkatkan guna memperbaiki hubungan sehingga dapat lebih baik ke depannya.

Kata kunci: Perusahaan Agribisnis, Perusahaan Kopi, Masalah Tenaga Kerja, Solusi Tenaga Kerja

ABSTRACT

The development of coffee agribusiness companies has triggered job opportunities for the workforce. The presence of labor is expected to meet company demand. However, over time there are company decisions that cause problems for the workforce, so that workers do their work less optimally. The purpose of this study is to identify the work problems faced by workers while working at PT. Rimbun Jaya Abadi and provide alternative solutions to overcome them. This study used a qualitative research design with a case study approach. The analysis tool used is a fishbone diagram. The research location was determined purposively. The results of this study indicate that there are work problems experienced by the personnel so that their performance is less than optimal. The lack of presence of the division head and poor communication ultimately affects the regulation of working hours, rest hours, work wages, double instructions, as well as lack of basic training for workers so that it does not work well. This causes the workforce to be less optimal in doing work and tends to be less satisfied with what has been obtained from the company. On the other hand, the company also feels the workforce's performance is not good because the demands and targets are not met. Communication needs to be improved in order to improve relations so that they can be better in the future.

Keywords: Agribusiness Companies, Coffee Companies, Manpower Problems, Manpower Solutions

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan eksportir keempat dunia untuk komoditas kopi, dengan peran rata-rata sebesar 4,76 persen terhadap total ekspor dunia. 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). Dalam prosesnya memenuhi permintaan pasar perkebunan kopi di Indonesia ditangani oleh berbagai bentuk pengusaha. Perkebunan kopi di Indonesia menurut pengusahaannya dibedakan menjadi Perkebunan Besar (PB) dan Perkebunan Rakyat (PR). Perkebunan Besar terdiri atas Perkebunan Besar Negara (PBN), dan Perkebunan Besar Swasta (PBS) (BPS, 2018). Pada tahun 2016 lahan PBN kopi Indonesia tercatat seluas 22,366 ribu hektar dan pada tahun 2017 terjadi peningkatan menjadi 23,634 ribu hektar atau naik sebesar 5,67 persen. Sementara pada tahun 2018 turun sebesar 15,70 persen dari tahun 2017 menjadi 19,923 ribu hektar. Sedangkan lahan PBS kopi Indonesia pada tahun 2016 tercatat seluas 24,39 ribu hektar dan pada tahun 2017 menurun sebesar 4,94 persen menjadi 23,186 ribu hektar. Penurunan berlanjut hingga tahun 2018 yakni terjadi penurunan sebesar 4,05 persen menjadi

22,247 ribu hektar. Data PR kopi di Indonesia merupakan data yang diperoleh dari Dirjen Perkebunan, Kementerian Pertanian. Data tahun 2018 merupakan data sementara. Pada tahun 2016 luas yang diusahakan oleh PR seluas 1,199 juta hektar, kemudian turun sekitar 0,58 persen pada tahun 2017 menjadi seluas 1,192 juta hektar. Pada tahun 2018 luas lahan PR kopi meningkat menjadi 1,194 juta hektare.

Perkembangan areal perkebunan kopi juga berpengaruh terhadap pertumbuhan industri kopi. Secara garis besar industri kopi Indonesia digolongkan ke dalam tiga skala usaha, yaitu industri kopi olahan kelas kecil, industri kopi olahan kelas menengah dan industri kopi olahan kelas besar (Sari Nalurita, 2014). Di bagian hilir dalam hal produksi, industri hilir skala kecil memiliki keterbatasan sarana dan prasarana produksi (mesin pengolahan dan pengemasan), teknologi yang tinggi baru dimiliki oleh industri skala menengah dan besar, selain itu industri skala kecil kurang berinovasi dalam menciptakan diversifikasi produk yang saat ini jenis kopi olahan sudah sangat beragam dikalangan masyarakat.

Pertumbuhan industri kopi di Indonesia diiringi dengan bertumbuhnya permintaan kopi. Permintaan kopi terlihat dengan bermunculannya kedai-kedai kopi baru dengan cita rasa baru bagi penikmat kopi dengan ciri khas hasil olahan dari masing-masing kedai kopi. Hal ini sesuai dengan selera dari konsumen yang ada. Pertumbuhan usaha kedai kopi hingga akhir 2019 diprediksi mencapai 15-20%, naik jika dibandingkan dengan 2018 yang hanya mencapai 8-10%. *Chairman Specialty Coffee Association of Indonesia (SCAI)*, Syafrudin mengatakan kepada *Bisnis.com*, saat ini kontribusi kedai kopi terhadap serapan kopi produksi dalam negeri mencapai 25-30%. Angka tersebut diprediksi terus naik ke level 35-40% pada akhir tahun ini. Pada dasarnya kedai-kedai kopi tersebut tentunya membutuhkan pemasok biji-biji kopi, bahkan biasanya kedai kopi tertentu memberikan standar tersendiri untuk biji kopi yang akan dijual dalam kedai tersebut. Lebih memungkinkan lagi ketika dapat memperoleh dari produsen kopi yang sudah sangat terpercaya. Hal ini juga mendukung permintaan 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 tentunya 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 atas 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 sekalipun di perusahaan 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 merupakan bentuk dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia haruslah berlangsung dengan baik dengan perencanaan sumberdaya yang baik pula. Dimulai dari pengaturan kembali dan penempatan SDM pada posisi yang tepat, menempatkan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya sehingga kontribusi karyawan dapat berlangsung maksimal.

Dalam praktiknya tenaga kerja seringkali menemui kesulitan dalam mendukung kinerja dari perusahaan, hal tersebut disebabkan 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. Penyesuain

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 di sisi 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 adanya pemogokan 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 tersebut seringkali ditemukan dalam perusahaan pertanian, khususnya kopi, hal ini dikarenakan objek dalam perusahaan tersebut adalah kopi itu sendiri, sehingga perlu prioritas tersendiri. Hal ini juga ditemukan di salah satu perusahaan agribisnis 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 di kalangan kopi di kota Bandung, bahkan biji kopi yang dihasilkan sudah pernah memenangkan kejuaraan dunia dengan harga *green bean*

satu juta untuk satu kilogramnya. Hal ini yang melambungkan nama dari PT ini walaupun berdiri secara administrasi sekitar tiga 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, hal ini dibuktikan dengan ketersediaan alat-alat penunjang pengolahan di pabrik basah dan kering dalam perusahaan tersebut. 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 hingga oleh tenaga kerja biasa, bahkan tenaga penunjang merupakan bagian dari perusahaan tersebut. PT. Rimbun Jaya Abadi memiliki tenaga kerja yang terstruktur bahkan setiap bidangnya memiliki pembagian kerja masing-masing. Melalui pembagian kerja yang baik seharusnya tenaga kerja dapat maksimal dalam melakukan pekerjaannya sehingga

menghasilkan output atau pun hasil kerja yang sesuai dengan apa yang sudah diinstruksikan oleh perusahaan. Tentunya walaupun sudah diberlakukan standar operasional yang baik bagi setiap pekerjaannya, nyatanya masih ada saja pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya secara maksimal, hal ini terlihat dari pekerjaan olahan buah cherry yang tidak sesuai dengan target perusahaan. Masih juga ditemukan pembagian jam kerja yang kurang benar sehingga tidak terdapat waktu libur untuk pekerja secara jelas, bahkan pekerjaan bisa datang kapan saja, tanpa tahu hari dan waktu.

Berdasarkan uraian di atas, 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 bukannya 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di perusahaan agribisnis kopi yaitu PT. Rimbun Jaya Abadi, Kota Bandung. Objek dari penelitian ini adalah identifikasi masalah pekerjaan yang dialami oleh tenaga kerja saat bekerja di perusahaan agribisnis PT. Rimbun Jaya Abadi. Penelitian ini dilakukan dengan desain penelitian kualitatif, dimana peneliti berusaha untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja di perusahaan PT. Rimbun Jaya Abadi dan memberikan solusi alternatif untuk mengatasinya. Pendekatan pada masalah ini menggunakan pendekatan studi kasus dimana peneliti menggambarkan suatu kasus dan fenomena yang terjadi pada tempat dan waktu-waktu tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder serta teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam dan studi literatur.

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan *fishbone diagram* yaitu mengidentifikasi masalah-masalah pekerjaan yang dihadapi tenaga kerja di perusahaan PT. Rimbun Jaya Abadi dan

memberikan solusi alternatif untuk mengatasi masalah tersebut. Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan *fishbone diagram* yaitu mengidentifikasi masalah-masalah pekerjaan yang dihadapi tenaga kerja di perusahaan PT. Rimbun Jaya Abadi dan memberikan solusi alternatif untuk mengatasi masalah tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Rimbun Jaya Abadi adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif yang berfokus pada komoditas kopi. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2017, dalam perjalanannya perusahaan ini sudah dua kali mengganti nama perusahaannya. Pada awal berdirinya, perusahaan ini bernama Mojang Coffee yang artinya kopi yang dihasilkan berasal dari tanah Jawa Barat. Akan tetapi, terdapat perusahaan yang sudah menggunakan nama Mojang sehingga perusahaan tersebut berganti nama menjadi Golden Mountain. Nama Golden Mountain sendiri berasal dari bahasa Inggris yang artinya “Gunung Emas”. Makna dari nama ini adalah bahwa biji kopi berasal dari daerah terpilih dengan kualitas terbaik. Pada akhir tahun 2019 perusahaan ini berganti

nama kembali menjadi PT Rimbun Jaya Abadi.

Identifikasi Masalah yang dihadapi Tenaga Kerja di Perusahaan

Dalam suatu perusahaan tentunya ditemukan berbagai elemen yang dapat membentuk suatu perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang solid, besar, dan mampu bersaing di pasar. Salah satu pembentuk atau pendukung berdirinya suatu perusahaan adalah adanya kinerja yang baik antar tenaga kerja yang ada. Setiap tenaga kerja dapat melakukan tugasnya masing-masing guna memenuhi kebutuhan dari perusahaan tersebut.

Salah satu masalah yang dihadapi tenaga kerja terhadap perusahaan adalah kurang jelasnya pemberian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan dengan nilai investasi cukup besar seperti PT. Rimbun Jaya Abadi sudah sepatutnya untuk memberikan tugas secara jelas kepada pekerja yang ada. Hal ini didukung oleh keadaan beberapa pekerja yang masih pemula dan belum terlalu mengerti akan penugasan yang diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya dalam perusahaan ini terkadang ditemukan kejadian dualisme pendapat yang dilakukan ketika sedang memberikan intruksi kepada tenaga kerja, kejadian ini

seringkali terjadi antara kepala divisi dan kepala produksi keseluruhan. Bahkan, terkadang terjadi perdebatan di depan tenaga kerja, hal ini memberikan efek bingung kepada tenaga kerja. Ada dua intruksi diberikan sehingga tidak tahu bagian mana yang harus dilakukan. Dalam perusahaan tentunya tidak mungkin ada dua kepala yang harus didengarkan, seharusnya intruksi datang dari kepala divisi.

Suatu perusahaan tentunya memiliki kewajiban untuk mensejahterakan setiap anggota tenaga kerjanya, hal ini sebagai bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap segala sesuatu yang telah dikerjakan oleh tenaga kerja. Dalam perusahaan ini proses mensejahterakan berupa penggajian dan pemenuhan kebutuhan sehari-hari hanya berjalan tiga bulan pertama, setelah itu maka penggajian tidak teratur dan cenderung kurang sesuai dengan yang disepakati di awal perekrutan pekerja. Dampak selanjutnya yang dapat terjadi yaitu kurangnya semangat bekerja dari tenaga kerja. Tenaga kerja tidak mendapatkan haknya sesuai dengan apa yang seharusnya diterima, sedangkan tuntutan perusahaan terus diberikan guna menaikkan jumlah dan nilai produksi.

Sistem kerja dalam perusahaan PT. Rimbun Jaya Abadi masih dapat dikatakan terlalu serabutan yaitu mengerjakan apa saja yang dikerjakan. Kurangnya tanggung jawab pribadi ataupun posisi pribadi yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap individu sehingga setiap individu dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai tanggung jawabnya. Hal ini juga berdampak dengan jam kerja yang ada seharusnya sudah dirancang oleh perusahaan, belum adanya sistem kerja yang jelas membuat tenaga kerja tidak mendapat waktu luang guna mengembalikan fokus ataupun menghilangkan segala kelelahan yang sudah didapat ketika bekerja, kemudian tenaga kerja juga dipacu terus menerus mendapatkan perintah dari kepala produksi meskipun sudah mengalami kelelahan, kejadian ini mengakibatkan tenaga kerja menjadi sembunyi bahkan sengaja tidak mendengarkan perintah dari kepala produksi agar tidak melakukan sesuatu perintah dari kepala produksi.



Gambar 1. Masalah yang Dihadapi Tenaga Kerja

Solusi Alternatif yang Dilakukan untuk Mengatasi Masalah

Berdirinya suatu perusahaan tentunya disusun oleh berbagai elemen yang berkaitan satu sama lain, ketika elemen tersebut salah satu ada yang rusak maka tentunya akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut. Salah satu elemen bahasan dalam perusahaan adalah tenaga kerja. Tenaga kerja memiliki peran sebagai prosesor pertama dalam proses penggerakan perusahaan, setiap segala sesuatu yang ada dalam perusahaan tentunya diawali dengan adanya pergerakan dari tenaga kerja. Tentunya guna meningkatkan kinerja dan kualitas dari tenaga kerja dibutuhkan suatu hubungan yang baik antara perusahaan dan tenaga kerja.

Dalam suatu perusahaan tentunya perlu diadakan komunikasi yang baik antar 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. 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 juga tentunya dapat disampaikan secara langsung tanpa harus menggunakan aplikasi pesan singkat. Hal ini juga dapat mengurangi *missed* persepsi dan dapat membuka komunikasi dua arah sehingga semakin memperkecil risiko pekerjaan yang terjadi. Keberadaan dari kepala divisi ataupun pemimpin dapat kiranya membaca situasi di lapangan dan segala kemungkinan yang terjadi, sehingga dapat mengatur jam kerja yang berlaku dalam perusahaan. Peran dari kepala divisi tentunya dibutuhkan untuk mengatur intensitas pekerjaan dan memberikan bentuk ketenangan.

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 memberikan keefektifan 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.

Setiap peran yang ada tentunya harus dilakukan dengan seksama dan tanpa kesalahan, hal ini juga mengurangi risiko 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.

Tenaga kerja mengharapkan perusahaan 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 kebutuhannya.

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 akhirnya 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 terjalannya 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 nantinya 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 1(1), 1188–1197.
- Direktorat Jenderal Bina Produksi Perkebunan. (2004). *Statistik Perkebunan Indonesia: Kopi 1990-2004*. Departemen Pertanian, Direktorat Jenderal Bina Produksi Perkebunan, Jakarta.
- Badi. (2015). *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perusahaan* <https://www.kembar.pro/2015/08/Pengelolaan-manajemen-sumber-SDM-dalam-perusahaan.html>. Diakses 15 September 2019
- Biro Personalia Universitas Sanata Dharma. (2018). *Sumber Daya Manusia* <https://usd.ac.id/biro/personalia/daftar.php?id=fasilitas&noid=26&offset=10> diakses 18 September 2019
- D. A. Zuhriyah. (2019). “*Industri Kedai Kopi Ditaksir Tumbuh 20% Tahun Ini*,” <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190822/12/1139918/industri-kedai-kopi-ditaksir-tumbuh-20-tahun-ini> diakses 5 Mei 2020

- 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.
- 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
- 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): 42-56. <https://doi.org/10.15294/edaj.v1i2.484>
- Salamadian. (2017). *“Struktur Organisasi: Pengertian, Bagan, Fungsi dan Tugasnya”*. <https://salamadian.com/struktur-organisasi/> diakses 18 Mei 2020