

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN  
PERKEBUNAN TERHADAP UPAH DAN JAMINAN DI PT.  
UKINDO BLANKAHAN ESTATE**

**S K R I P S I**

Oleh :

**SUDARMA**

**NPM : 1604300061**

**Program Studi : AGRIBISNIS**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2021**

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN PERKEBUNAN  
TERHADAP UPAH DAN JAMINAN DI PT. UKINDO BLANKAHAN  
ESTATE**

**SKRIPSI**

Oleh :

**SUDARMA**  
NPM : 1604300061  
Program Studi : AGRIBISNIS

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) Pada Fakultas  
Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**Komisi Pembimbing**



Assoc. Prof. Dr. Ir. Mhd Bulhari Sibuea, M.Si.  
Ketua



Surnaherman, S.P., M.Si.  
Anggota

**Disahkan Oleh:  
Dekan**



Assoc. Prof. Dr. Ir. Asritanarni Munar, M.P.

Tanggal Lulus : 10-02-2021

## PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Sudarma

NPM : 1604300061

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Perkebunan Terhadap Upah Dan Jaminan Di PT.Ukindo Blankahan Estate” adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya akan menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, 10 Februari 2021

Yang Menyatakan

Sudarma

## RINGKASAN

Sudarma 1604300061 “Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Perkebunan Terhadap Upah Dan Jaminan Di PT. Ukiindo Blankahan Estate”. Penyusunan skripsi dibawah bimbingan Assoc. Prof. Dr. Ir. Muhammad Buhari Sibuea, M.Si. Sebagai Ketua Komisi Pembimbing dan Surnaherman, S.P., M.Si. selaku Anggota Komisi Pembimbing.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jaminan karyawan perkebunan dan sistem pengupahan di PT. Ukiindo Blankahan Estate. Tingkat kepuasan karyawan perkebunan di PT. Ukiindo Estate terhadap upah dan jaminan yang diterima.

Penelitian berlokasi di Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat. Yang dilakukan secara sengaja. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert. Hasil yang memberikan gambaran yang dikumpulkan dalam penelitian, hasil yang diperoleh kemudian dipersentasekan berdasarkan jumlah responden, analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisis efektivitas karyawan perkebunan Blankahan Estate.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan puas dengan jaminan karyawan perkebunan PT. Ukiindo Blankahan Estate seperti jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja dengan persentase 82,5%, jaminan perumahan dengan persentase 88,3%, jaminan pakaian dan alat kerja dengan persentase 79,1%, jaminan rohani dengan persentase 75,8%, dan untuk jaminan cuti 80,8%. Untuk tingkat kepuasan karyawan terhadap upah yang diterima, gaji pokok, tunjangan, lembur, dan beras menunjukkan bahwa karyawan cukup puas dengan persentase gaji pokok sebesar 71,6%, tunjangan dengan persentase sebesar 74,1%, lembur/premi dengan persentase sebesar 75% dan untuk pembagian beras dengan persentase sebesar 75,8%.

Kata Kunci : Tingkat Kepuasan. Upah. Jaminan

## **RIWAYAT HIDUP**

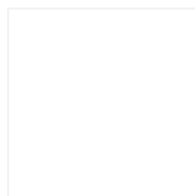
Sudarma lahir di Desa Batu Lima Kecamatan Tanjung Lenggang Kabupaten Langkat pada tanggal 01 Febuari 1998 sebagai anak pertamaa dari tiga bersaudara dari Ayahanda Wasito dan Ibunda Boini.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis

1. Sekolah Dasar di SD Negeri 040552 Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat (2004 - 2010).
2. Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 4 Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat (2010 - 2013).
3. Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat (2013 - 2016).
4. Tahun 2016 Melanjutkan Pendidikan Strata 1 (S1) Pada Program Studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kegiatan yang pernah diikuti selama menjadi Mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara antara lain :

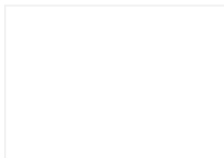
1. Mengikuti Masa Ta'aruf (MASTA) Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Pertanian UMSU 2016.
2. Melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di PT Nusa Pusaka Kencana Asian Agri Kebun Bahilang tanggal 02 September – 30 September 2019.

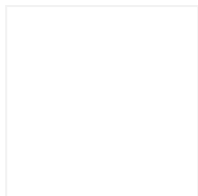




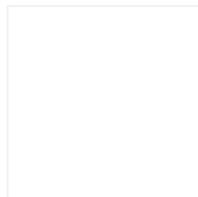
## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua Ayahanda Wasito dan Ibunda boini yang telah mengasuh dan membesarkan Penulis dengan rasa cinta, kasih sayang, dan selalu memberikan dukungan moril maupun materi.
  2. Ibu Ir. Asritanarni Munar, M.P. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
  3. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
  4. Bapak Dr. Ir. Muhammad Buhari Sibuea, M.Si. Ketua komisi pembimbing yang telah memberikan masukan dan nasihat yang membangun kepada penulis.
  5. Bapak Surnaherman, S.P., M.Si. Selaku anggota komisi pembimbing yang telah memberikan masukan dan nasihat yang membangun kepada penulis.
  6. Bapak Muhammad Thamrin, S.P., M.Si. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
  7. Ibu Khairunnisa Rangkuti, S.P., M.Si. selaku Ketua Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
  8. Para dosen yang ada di Fakultas Pertanian terkhusus Program Studi Agribisnis yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
- 

- 
9. Seluruh Staff Biro Administrasi Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam penyelesaian Administrasi selama proses perkuliahan.
  10. Keluarga Tercinta Zefrianto S.P, Abangda Arianto S. pd, Abangda Dedek Taufik S. Kom, Siti mardiani S. Kom. dan Adik Nur Aini yang telah mendukung penulis dalam menyusun Skripsi.
  11. Teman-teman tersayang Agribisnis-2 stambuk 2016 khususnya kepada Anggi Pradana dan teman lainnya yang saling tolong menolong dalam menyusun dan penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah semua ini di serahkan. Keberhasilan seseorang tidak akan berarti tanpa adanya proses dari kesalahan yang di buatnya, karena manusia adalah tempatnya salah dan semua kebaikan merupakan anugerah dari Allah SWT. Semoga masih ada kesempatan penulis untuk membalas kebaikan dari semua pihak yang telah membantu dan semoga amal baik mereka diterima oleh Allah SWT Amin.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrahim  
Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi penelitian ini guna melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pertanian pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan. Adapun judul Skripsi Penelitian ini adalah **“ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN PERKEBUNAN TERHADAP UPAH DAN JAMINAN DI PT. UKINDO BLANKAHAN ESTATE”**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan demikian penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan pada penulisan skripsi nantinya.

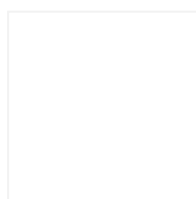
Medan, 10 Februari 2021

Penulis



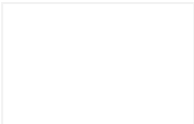
## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>i</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
Latar Belakang .....	1
Rumusan Masalah .....	4
Tujuan Penelitian.....	4
Kegunaan Penelitian.....	5
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
Landasan Teori .....	6
Pengupahan .....	6
Pendapatan .....	7
Upah .....	7
Sistem Pengupahan .....	9
Kepuasan .....	10
Karyawan Tetap .....	14
Karyawan Tanaman.....	14
Karyawan Teknik .....	15
Karyawan Keamanan .....	15
Penelitian Terdahulu .....	15



Kerangka Pemikiran .....	18
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
Metode Penentuan Daerah Penelitian.....	21
Populasi dan Metode Pengumpulan Sampel .....	21
Metode Pengumpulan Data .....	22
Metode Analisis Data .....	22
Definisi dan Batasan Operasional .....	25
<b>DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
Sejarah Singkat PT. Ukindo Blankahan Estate .....	26
Divisi dan Kondisi Tanah.....	27
Nama-nama Karyawan Pimpinan PT. Ukindo.....	28
Serikat Pekerja Perkebunan.....	28
Bina Lingkungan .....	29
Sosial .....	30
Koprasi .....	31
Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)..	31
Unit Usaha.....	32
Nama-Nama Administratur/Manajer dari Tahun 2002 s/d 2020....	32
Karakteristik Sampel .....	33
Jenis Kelamin Sampel .....	34
Usia Sampel.....	34
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. Jaminan Karyawan Perkebunan Terhadap Sistem	
Pengupahan di PT.Ukindo Blankahan Estate.....	37
Jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja .....	37
Jaminan Perumahan.....	38
Jaminan Pakaian dan Alat Kerja .....	40
Jaminan Jasmani dan rohani.....	41

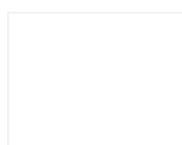




Jaminan cuti.....	42
B. Sistem Pemberian Upah .....	44
Gaji Pokok.....	45
Tunjangan.....	46
Lembur/Premi.....	47
Beras .....	48
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>51</b>
Kesimpulan.....	51
Saran.....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>52</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Di PT.Ukindo .....	3
2.	Skala Nilai (skala likert) .....	23
3.	Rumus Rating Scale .....	23
4.	Skala Jawaban Rating Scale .....	24
5.	Luas Tanaman Menghasilkan (Ha) .....	27
6.	Divisi dan Kondisi Tanah .....	27
7.	Nama-nama Karyawan Pimpinan PT. Ukindo Blankahan Estate..	28
8.	Administratus/Manajer .....	32
9.	Karakteristik Karyawan Perkebunan Blankahan Estate .....	34
10.	Jaminan Karyawan Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan di PT. Ukindo Blankahan Estate, Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja, Jaminan Perumahan, Jaminan Pakaian dan Alat Kerja, Jaminan Rohani, Jaminan Cuti.....	43
11.	Tingkat Kepuasan Karyawan Perkebunan di PT. Ukindo Blankahan Estate Terhadap Upah yang Diterima, Gaji Pokok, Tunjangan, Lembur/Premi, Beras .....	49



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Gambar Organisasi PT. Ukindo Blankahan Estate .....	13
2.	Skema Kerangka Pemikiran.....	20

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Gaji pokok Karyawan .....	54
2.	Tunjangan Karyawan PT.Ukindo Blankahan Estate tahun 2020.....	55
3.	Lembur/Premi Karyawan PT.Ukindo Blankahan Estate Tahun 2020.....	56
4.	Jaminan Karyawan PT.Ukindo Blankahan Estate Tahun 2020 .....	57
5.	Identitas Karyawan.....	58
6.	Jenis Pekerjaan Sampel.....	59

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perusahaan merupakan semua jenis kegiatan yang berbentuk usaha dengan atau tanpa badan hukum, yang menggunakan atau mempekerjakan karyawan/pekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dengan tujuan memperoleh keuntungan. Skala usaha perusahaan dapat di kelompokkan sebagai usaha besar, menengah dan kecil.

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, kepuasan kerja juga berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover (berpindah kerja), tingkat absensi, usia, faktor pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. Turnover merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila karyawan tersebut tidak merasa puas karena kondisi kerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya. Jika hal ini terus-menerus terjadi di suatu perusahaan maka dapat mempengaruhi ekonomi perusahaan tersebut karena harus mengeluarkan dana lebih untuk dapat merekrut tenaga kerja atau karyawan embali (Satriawan, 2012).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak, bagi karyawan kepuasan dan ketidakpuasan secara individual berasal dari perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari pekerjaan yang

dilakukan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan karyawan, sehingga untuk mencapai kepuasan karyawan, suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan layanan kinerja yang baik dan sesuai harapan karyawan (Rahmadi, 2010).

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan untuk kerja yang baik, karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki untuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Timbulnya kepuasan dan ketidak puasan kerja pada karyawan di sebabkan oleh banyak faktor dan salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari kebersihan lingkungan kerja, kenyamanan pekerja, begitu juga keselamatan kerja, peralatan kerja dan sebagainya.

Di dalam perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate merupakan cara pengupahan yang tidak stabil dalam pengupahannya, karna sistem upah dalam tempo 1 bulan sekali, Maka dari itu karyawan banyak yang tidak paham mengenai upah yang di terima di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate merupakan perusahaan yang berorientasi pada bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini beralamatkan di Desa Blankahan, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Ukindo Blankahan Estate dalam mengenai permasalahan khususnya pengolahan data panen produksi kelapa



sawit yaitu, kurangnya sumber daya manusia di bidang produksi, terlalu banyaknya data yang di input atau output setiap harinya, sehingga terjadi kesalahan pengolahan data.

Upah merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan motivasi kerja, sehingga apabila peningkatan upah bertambah maka peningkatan motivasi kerja karyawan juga akan meningkat dalam peningkatan hasil produksi dan produktivitas. Kelangsungan hidup suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan yang berdasarkan kekuatan modal, tetapi juga di tentukan oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, dengan lingkungan kerja yang baik dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh atasan terhadap bawahan, menciptakan kepuasan kerja karyawan yang dapat dilakukan diantaranya melalui kepemimpinan yang diterima oleh semua karyawan.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Di PT. Ukindo**

No	Jumlah Karyawan	
	Nama Kebun	Pria
1.	Blankahan	24
2.	Sei musam	6

*Sumber: Kantor Pusat PT. Ukindo Sumatera Utara 2020*

Fenomena yang sering ditemui masalah tentang premi berondolan mengalami kendala tidak sesuai dengan upah yang di terima dalam 1 bulan itu, maka dari itu masalah yang sering terjadi dalam upah yang di terima perkebunan, ada juga sistem bonus dan THR sebagian karyawan puas dengan bonus ada sebagian tidak puas.

Sistem pengupahan karyawan di PT. Ukindo Blankahan Estate dalam upah yang diterima tidak sesuai. Seperti premi kalau karyawannya pemanen harus banyak mencari buah tandan, sedangkan seperti supervisi banyak menekan karyawan dalam bekerja, Maka dari itu pemanen pun banyak yang malas mencari buah tandan karna tidak sesuai upahnya.

Fenomena yang kedua tingkat kepuasan karyawan perkebunan terhadap sistem pengupahan di PT. Ukindo Blankahan Estate karena sistem upah dalam tempo 1 bulan sekali, maka dari itu karyawan banyak yang tidak paham mengenai upah yang diterima di Perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana jaminan karyawan perkebunan dan sistem pengupahan di PT Ukindo Blankahan Estate?
2. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan perkebunan di PT. Ukindo Blankahan Estate terhadap upah dan jaminan yang di terima ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui jaminan karyawan perkebunan dan sistem pengupahan di PT Ukindo Blankahan Estate?
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan perkebunan di PT. Ukindo Blankahan Estate terhadap upah dan jaminan yang diterima?

**Kegunaan Penelitian**

1. Sebagai masukan bahan informasi bagi para pengambil keputusan (policy maker) di PT. Ukindo Blankahan Estate. Dalam rangka memperhatikan tingkat kepuasan karyawan perkebunan.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan pendapatan karyawan di perkebunan di PT. Ukindo Blankahan Estate.
3. Sebagai informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik pihak akademis dan non akademis.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

Karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan termotivasi dalam dirinya untuk bertindak mencapai prestasi kerja lebih tinggi. Dengan kepuasan kerja tinggi akan mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasinya, kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan menunjang kelancaran dalam proses kinerja. Dan sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan memberikan berpengaruh buruk terhadap kinerja atau proses kerja bahkan dapat memberikan dampak yang buruk terhadap lingkungan di mana karyawan tersebut di tugaskan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang lebih tinggi di banding dengan karyawan yang tidak terpuaskan, hal ini sangat penting bagi organisasi oleh karena tingkat produktivitas pada prinsipnya tidak dapat dilepaskan dari tindakan-tindakan dan prestasi kerja karyawan perkebunan (Sudarmanto, 2005).

### **Pengupahan**

Kondisi pengupahan di Indonesia selama ini boleh dikatakan tidak mengalami perubahan yang signifikan terhadap perubahan nasib karyawan menjadi lebih baik, malah yang terjadi saat ini, sistem pengupahan yang dibangun pemerintah bersifat mengisap dan tidak bertujuan sesuai dengan kepentingan karyawan dalam memperbaiki kondisi karyawan, namun lebih pada kepentingan pengusaha ataupun investasi secara umum (Hutabarat, 2006).

## **Pendapatan**

Pendapatan nominal adalah pendapatan yang diukur dalam unit moneter per periode waktu, berapa banyak rupiah per minggu, per bulan atau per tahun. Pendapatan riil adalah daya beli pendapatan uangnya, ini adalah kuantitas barang dan jasa yang dapat dibeli dengan pendapatan nominal. Jika harga nominal tetap konstan, setiap perubahan pendapatan nominal akan menyebabkan perubahan yang sesuai dengan pendapatan riilnya (Kirbrandoko, 1995).

## **Upah**

Kondisi pengupahan di Indonesia selama ini boleh dikatakan tidak mengalami perubahan yang signifikan terhadap perubahan nasib karyawan menjadi lebih baik. Pada sisi kebijakan, perubahan pengupahan selama puluhan tahun tidak mampu mendongkrak kesejahteraan karyawan menjadi lebih tinggi di bandingkan masa-masa ketika regulasi kebijakan perkaryawanan belum menjadi prioritas pemerintah. Upah merupakan pembayaran atas jasa manajerial, administratif dan jasa-jasa yang sama. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan. Dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang di berikan kepada karyawan yang mempunyai ikatan kerja kuat secara berkala berdasarkan ketentuan yang berlaku di suatu perusahaan dan sifatnya tetap, penghasilan yang di terima karyawan di golongan ke dalam empat bentuk yaitu upah atau gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula dan pakaian), fringe benefits dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi, dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya di dasarkan pada prinsip-prinsip teori human capital, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang di berikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang di

capainya. Di samping gaji pokok, pekerja menerima juga berbagai macam tunjangan, masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan-tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor, gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor yang dikurangi potongan-potongan seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan dan lain sebagainya (Zulkifli, 2005).

Ada beberapa sistem penggajian karyawan yang dilakukan perusahaan perkebunan untuk menciptakan keadilan dalam menghargai hasil kerja karyawannya demi kemajuan perusahaan perkebunan.

Adapun sistem penggajian yang digunakan adalah:

1. Memberikan gaji tetap secara berjenjang menurut golongan.
2. Memberikan sistem premi selain gaji tetap.
3. Memberikan sistem bonus dari keuntungan perusahaan setiap akhir tahun.
4. Sistem penggajian juga dapat ditambah dengan tunjangan lain antara lain: uang lembur, perawatan kesehatan dan pengobatan, jamsostek, uang pensiun, bantuan perumahan, catu beras dan hak cuti.

Agar pegawai dan pekerja yang menerima gaji atau upah merasa puas, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip pemberian gaji dan upah, gaji atau upah yang diberikan harus cukup untuk hidup pegawai dan keluarganya. Dengan kata lain, besarnya gaji dan upah harus memenuhi kebutuhan pokok minimum. Pemberian gaji atau upah harus adil, artinya besar kecilnya upah tergantung pada berat ringannya kewajiban tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan. Gaji atau upah harus diberikan tepat pada waktunya, gaji atau upah yang terhambat diberikan dapat mengakibatkan kemarahan dan rasa tidak

puas pegawai, yang pada gilirannya akan dapat mengurangi produktivitas pegawai. Besar kecilnya gaji atau upah harus mengikuti perkembangan harga pasar, hal ini perlu diperhatikan, karena yang penting bagi pegawai bukan banyaknya uang yang diterima, tetapi berapa banyak barang dan jasa yang dapat di peroleh dengan gaji atau upah tersebut, jadi yang penting adalah gaji atau upah riil bukan gaji atau nominal. Sistem pembayaran gaji atau upah harus mudah di pahami dan dilaksanakan, sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat. Perbedaan dalam tingkat gaji atau upah harus didasarkan atas evaluasi jabatan yang objektif. Struktur gaji atau upah harus ditinjau kembali dan kemungkinan harus diperbaiki apabila kondisi berubah.

### **Sistem Pengupahan**

Sistem pengupahan merupakan kerangka pengelolaan perihal bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem upah di Indonesia pada umumnya didasarkan pada 3 fungsi yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
3. Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja.

Dari sisi politis, keberadaan upah karyawan memiliki arti paling penting sebagai pembangunan hubungan industrial yang harmonis. Ketika upah karyawan semakin meningkat, kesenjangan antara manajemen dan karyawan semakin tipis, sehingga semakin kecil pula alasan karyawan untuk melakukan konflik industrial atas dasar persoalan pengupahan. Artinya, jika persoalan upah dapat ditangani dengan baik, dapat dikatakan separuh persoalan karyawan telah dapat diselesaikan

dengan baik, sementara persoalan lain tidak cukup kuat mengobarkan konflik industrial (Nasution, H. 2005).

Sistem pengupahan di PT. Ukindo Blankahan Estate terdiri dari gaji pokok, tunjangan serta beras pekerja yang diperoleh setiap bulannya. Gaji pokok dan tunjangan yang diterima karyawan setiap bulannya ditentukan oleh perusahaan dimana ditentukan berdasarkan golongan serta masa kerja karyawan di perkebunan tersebut.

### **Kepuasan**

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaanya pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang di inginkan. Khususnya di perusahaan manufaktur kepuasan kerja sangat di dambankan oleh semua pihak karena dalam perusahaan manufaktur kegiatan di mulai daro pengadaan bahan baku sampai menjadi apa yang di harapkan, bahwa apa yang di terima melebihi apa yang di harapkan, menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan harus di ciptakan supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Karena jika yang terjadi sebaliknya maka akan menyebabkan timbulnya stress, yaitu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Sampai saat ini tidak ada satu tolok ukur yang mutlak untuk mengukur kepuasan kerja karena setiap individu berbeda tingkat standarisasi kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini hanya di ukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan turnover kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan relatif baik, tetapi sebaiknya jika kedisiplinan, moral kerja dan turnover besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan atau organisasi berkurang (Wibowo, 2007).



Dalam perusahaan kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Kepuasan pada karyawan yaitu berupa jaminan-jaminan yang diterimanya yaitu:

Jaminan perumahan merupakan sebuah fasilitas yang diberikan perusahaan yang diberikan karyawan jaminan yang diberikan oleh pihak PT. Ukindo Blankahan Estate berupa rumah yang sudah menjadi karyawan dikebun Blankahan.

Pemberian jaminan pakaian dan alat kerja merupakan jaminan yang diberikan oleh pihak PT. Ukindo Blankahan Estate berupa pakaian atau seragam untuk bekerja dan alat-alat untuk pemanenan kelapa sawit dan alat lainnya seperti alat penyemprotan hama, dan alat prasarana untuk kebutuhan karyawan akan dipenuhi oleh pihak perusahaan.

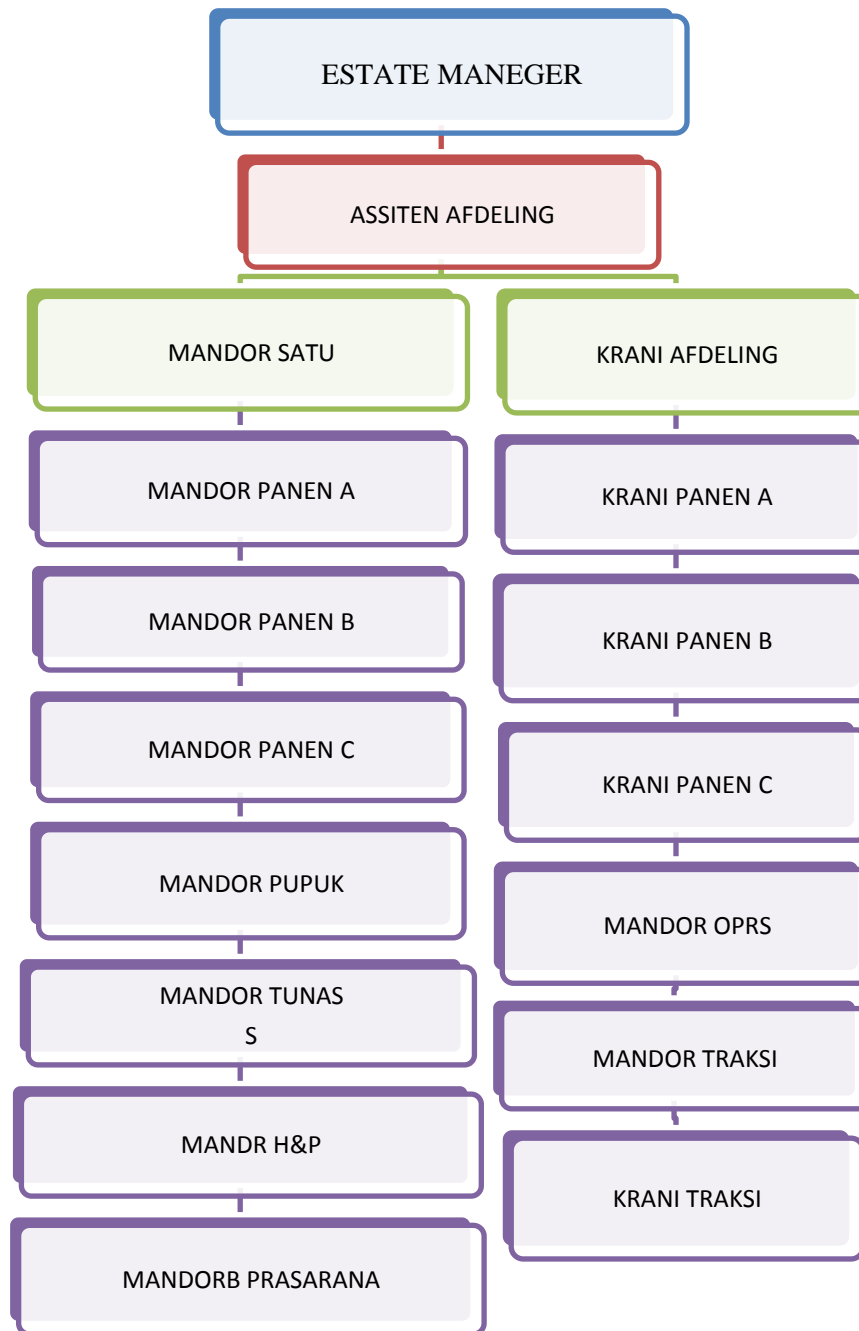
Pemberian jaminan cuti merupakan jaminan yang di berikan oleh pihak PT. Ukindo Blankahan Estate dalam satu tahun ada dua belas hari libur untuk karyawan tetap, dalam hitungannya satu bulan satu hari libur. dan bisa di ambil oleh karyawan karna sudah haknya karyawan.

Pemberian jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja merupakan jaminan yang diberikan oleh pihak PT. Ukindo Blankahan Estate berupa tanggungan biaya rumah sakit untuk seluruh anggota keluarga sampai batas anak ketiga dari karyawan tersebut.

Pemberian jaminan kesegaran jasmani dan rohani kerja merupakan jaminan yang diberikan oleh pihak PT. Ukindo Blankahan Estate berupa fasilitas

olahraga seperti lapangan voli, lapangan sepak bola, lapangan bulu tangkis dan rumah ibadah.

Dalam pengertian Struktur Organisasi yaitu suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan Yang di harapkan dan di inginkan. Susunan struktur organisasi PT. Ukindo Blankahan Estate di sajikan pada gambar 1 berikut :



**Gambar 1 : Organisasi PT. Ukindo Blankahan Estate**

### **Karyawan Tetap**

Karyawan tetap merupakan salah satu karyawan yang terdapat di suatu perkebunan. Karyawan tetap memiliki beberapa definisi dan tugas-tugas yang di jalankannya yaitu tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak di tuangkan dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal. 3 bulan masa kerja dihitung sejak masa percobaan; jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pensiun, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku, analisis tingkat kepentingan dan kinerja digunakan mengevaluasi kinerja perusahaan terhadap berbagai variabel yang diterima karyawan selama bekerja di perusahaan. Secara garis besar terdapat tiga tahapan yang dilakukan dalam importance performance analysis, yaitu tingkat kesesuaian, pengambilan keputusan, dan diagram kertesius (Sugiyono. 2017).

### **Karyawan Tanaman**

Karyawan yang bertanggung jawab atas budidaya tanaman perkebunan mulai dari pembibitan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan hingga pascapanen. Karyawan tanaman merupakan karyawan yang paling banyak di butuhkan di setiap bagian pembudidayaan tanaman perkebunan dan karyawan di dalam bidang tanaman harus megerti dalam perawatan tanaman agar tidak terserang dengan hama dan harus kita lihat dalam perkembangannya (Sirait T 2006).

### **Karyawan Teknik**

Karyawan yang bertanggung jawab atas setiap kegiatan operasional kebutuhan di perkebunan berupa alat-alat pertanian yang di pergunakan dan fasilitas-fasilitas perumahan karyawan seperti listrik, air, infrastruktur, dan lain - lain yang banyak di perlukan oleh karyawan dan banyak di butuhkan di dalam perusahaan perkebunan.

### **Karyawan Keamanan**

Karyawan yang bertugas dalam menjaga keamanan perkebunan serta areal sekitar perkebunan. Seperti berjaga malam disekitar kebun agar tidak terjadi pencurian hasil perkebunan serta menjaga keamanan di sekitar perumahan karyawan-karyawan, memiliki sistem keamanan yang baik, dimana terdapat pos-pos jaga di beberapa titik perkebunan sehingga kondisi perkebunan akan selalu aman, pada pintu masuk kebun Blankahan Estate juga terdapat pos security sehingga tidak sembarangan orang bisa masuk ke dalam areal perkebunan.

### **Penelitian Terdahulu**

Menurut Siagian, P (2005) dalam penelitian berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek Kab. Indragiri Hulu”. Tujuan pada penelitian ini adalah Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah metode survey kuantitatif deskriptif, yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang apa yang terdapat pada saat penelitian dengan cara mengumpulkan data, mengklasifikasikan serta menganalisisnya sehingga di peroleh hasil sesuai dengan masalah penelitian. Molek I Kab. Indragiri Hulu alasan memilih lokasi ini karena berdasarkan tabel 1 di lihat dari jumlah perputaran karyawan yang masuk (*hire*)

dan keluar (*turn*), jumlah karyawan yang keluar (*turn*) terus meningkat, maka perlu adanya penelitian atau menggambarkan kondisi tersebut dan agar peneliti lebih berfokus dan terarah dengan dibatasinya lokasi penelitian.

Menurut Muthaher, dan Osmad (2017) dalam penelitian berjudul “Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Manajemen Perusahaan PT. Xyz”. Tujuan penelitian ini adalah Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengungkapkan gejala secara holistik-kontektual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci. Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif. Proses dan makna (perspektif subyek) lebih di tonjolkan dalam penelitian kualitatif. Indeks kepuasan karyawan merupakan analisis kuantitatif berupa prosentase kepuasan. Indeks kepuasan karyawan diperlukan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan secara menyeluruh dengan memperhatikan tingkat kepentingan dari atribut-atribut tersebut., atribut yang di gunakan dalam proses analisa untuk mendapatkan indeks kepuasan karyawan yang terlihat pada yang diukur menggunakan skala likert 5 tingkatan. Nilai indeks kepuasan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk prosentase untuk memudahkan interpretasi.

Menurut Nunung Yuliasuti (2013) dalam penelitian berjudul “Analisis Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah Variabel independen: gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja. Variabel dependen: kepuasan kerja karyawan. Subyek penelitian: semua karyawan tetap non edukatif sebanyak 86 orang. Menurut

Arikunto (1998:12) bila ukuran populasi di bawah 100 maka sebaiknya penelitian dilakukan pada populasi. Sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada responden, data sekunder di peroleh dari Yayasan. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, di gunakan untuk memberikan gambaran tentang aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Analisis statistik inferensial di gunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen dengan menggunakan regresi berganda. Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan digunakan uji F. Untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji t. Untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen secara simultan dilakukan dengan melihat nilai R (Koefisien Determinasi). Untuk mengetahui besar korelasi parsial variabel independen terhadap variabel dependen (Nunung Yuliasuti 2013)

Menurut Syaharuddin Y (2016) dalam penelitian berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda”. Tujuan penelitian ini adalah analisis jalur, yang merupakan proses penyederhanaan ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan di interpretasikan, analisis bertujuan untuk menyederhanakan masalah dari dunia nyata, sehingga bukti-bukti kuantitatif yang mendukung hubungan fenomena ekonomi dapat di peroleh dan di amati. kepuasan kerja, terbukti hasil pengujian menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian tersebut

dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan yang diberikan lebih baik lagi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan bank Muamalat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa atasan telah melakukan kepemimpinan dengan baik dalam hal memberikan instruksi yang jelas.

### **Kerangka Pemikiran**

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Tenaga kerja/karyawan digolongkan menjadi 2 golongan yakni pegawai dan karyawan tetap. Penggolongan antara pegawai dan karyawan tetap ditetapkan karena prestasi kerja dan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Pegawai memiliki prestasi kerja lebih tinggi atau baik bila dibandingkan dengan karyawan tetap.

Keberhasilan suatu proses kerja tergantung pada keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Pemakaian tenaga kerja/karyawan yang memiliki keahlian yang baik akan menghasilkan produksi yang tinggi dan membuat perusahaan mendapatkan tingkat keuntungan yang besar.

Upah yang di berikan kepada karyawan beserta lembur atau pun premi yang di peroleh karyawan selama bekerja. Besar upah yang diperoleh karyawan dari perusahaan harus memenuhi kebutuhan pokok para karyawan dan keluarganya. Kesejahteraan karyawan harus diperhatikan sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

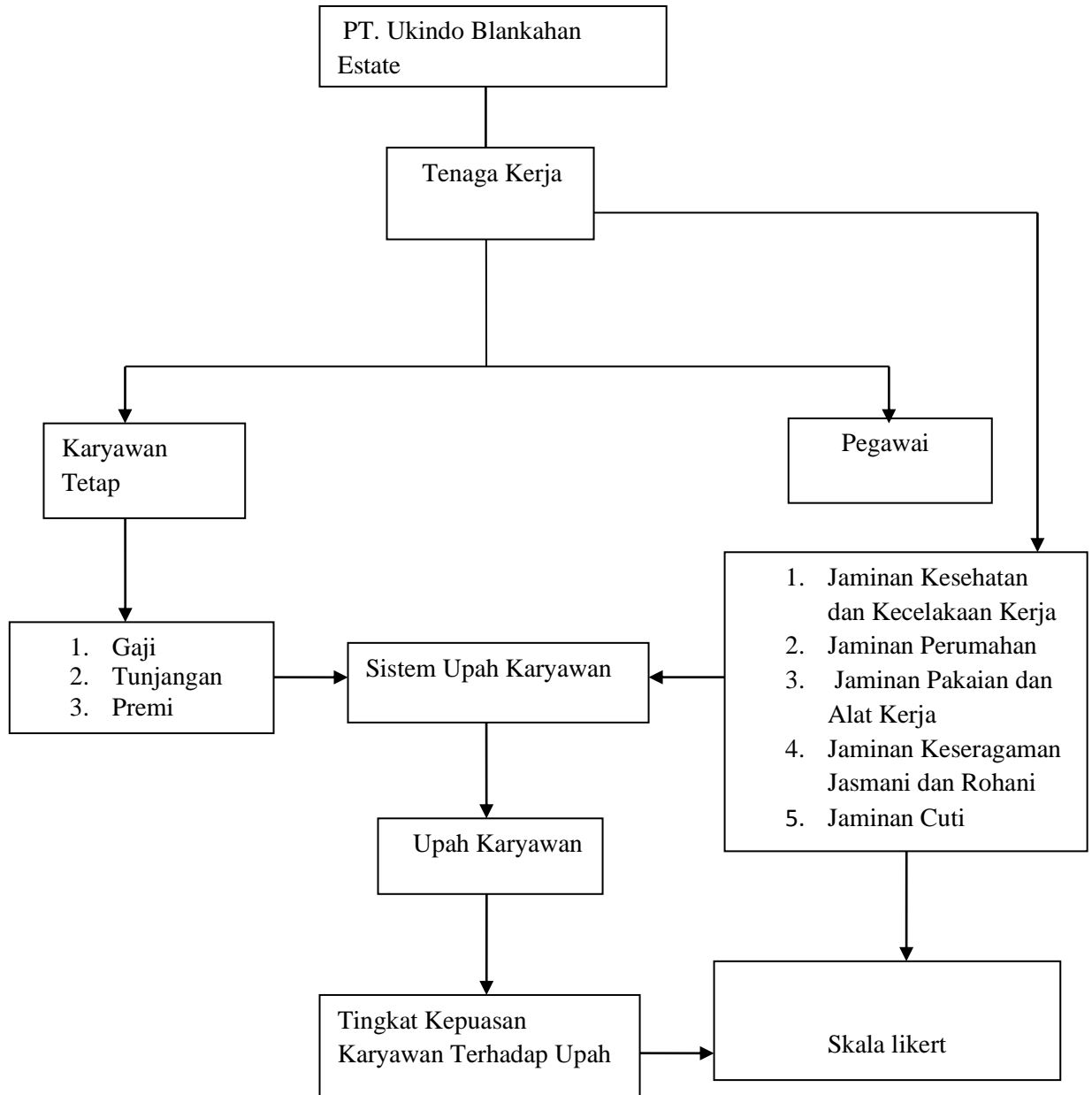
Kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan yang di tetapkan oleh perusahaan dapat di lihat dari tingkat kesejahteraan karyawan dalam memenuhi kebutuhan pokok, hidup layak dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.



Loyalitas karyawan terhadap perusahaan yakni merupakan kinerja karyawan yang baik dan tetap setia dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak antara perusahaan (peningkatan produksi) dan karyawan.

Jaminan karyawan perkebunan yang di berikan ada kesehatan dan kecelakaan kerja yang di selenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuatis dengan tujuan menjamin agar karyawan memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan dan perusahaan memberikan jaminan perumahan kepada karyawan yang bekerja di perkebunan di berikan oleh karyawan dan ada

Jaminan pakaian kerja dan peralatan kerja yang di sedikan oleh perusahaan yang harus sesuai dengan standar keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, jaminan jasmani dan rohani yang di sediakan perkebunan untuk tetap menjaga kesegaran pendukung kegiatan bekerja selain untuk kesegaran karyawan bisa juga membantu kegiatan di sore hari, dan ada jaminan pemberian cuti yang ada di perkebunan memberikan cuti yang sama antara karyawan dan pegawai yang ada di perbolehkan cuti ini dalam 1 tahun 12 hari, cuti ini sudah hak karyawan perkebunan, karyawan sangat membutuhkan cuti dalam bekerja, tidak untuk waktu beristirahat saja melainkan juga melakukan kegiatan lain selain dari pada bekerja.



Keterangan :

—————> = Hubungan

—————> = Berpengaruh Langsung

**Gambar 2 : Skema Kerangka Pemikiran**

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode penelitian**

Metode penelitian yang di gunakan dengan melihat langsung permasalahan yang ada di daerah penelitian. metode yang menjelaskan jenis penelitian mengenai suatu objek tertentu selama kurun waktu, atau suatu fenomena yang di tentukan pada suatu tempat yang belum tentu sama dengan daerah lain.

### **Metode Penentuan Daerah Penelitian**

Penentuan daerah penelitian di lakukan secara purposive (sengaja) yaitu di PT. Ukindo Blankahan Estate Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara dengan dasar pertimbangan faktor waktu, biaya dan jangkauan peneliti PT. Ukindo Blankahan Estate memiliki sistem pengupahan yang terdiri dari upah pokok, upah tunjangan keluarga, jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, jaminan perumahan.

### **Populasi Dan Metode Penentuan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini relatif kecil, oleh karena itu sebagian karyawan dijadikan sampel yang berjumlah 30 orang, maka metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode sampling jenuh atau sensus. Metode sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiono, 2017).

### **Metode Pengumpulan Data**

Data yang di kumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer di peroleh dengan cara wawancara dengan para karyawan yang menjadi sampel dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Sedangkan data sekunder dari kantor PT. Ukindo Blankahan Estate. Jenis dan sumber data yang di kumpulkan dapat dilihat. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi literatur dan buku-buku lainnya yang berkaitan dengan pembahasan, serta laporan tertulis dari pihak instansi lainnya yang terkait baik data ataupun dokumen yang sesuai dengan pembahasan ini. Sumber lain diperoleh dari jurnal, maupun internet atau sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan pertama adalah metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan suatu metode yang memberikan gambaran yang dikumpulkan dalam penelitian, hasil yang di peroleh kemudian dipersentasekan berdasarkan jumlah responden. Persentase terbesar dari setiap hasil merupakan dominan dari masing-masing indikator yang di analisis.

Sedangkan untuk menjawab permasalahan yang kedua menggunakan Analisis deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisis Efektivitas karyawan perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate.

Untuk menghitung jumlah skor ideal (kriterium) dari seluruh item, digunakan rumus berikut, yaitu. Skor Kriterium = Nilai skala x Jumlah responden  
Jika skor tertinggi dan jumlah responden 30, maka dapat dirumuskan menjadi:

Rating scale berfungsi untuk mengetahui hasil data angket (kuesioner) dan keseluruhan yang didapat dari penilaian angket (kuesioner).

Indikator ini dapat diukur dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Pengukuran faktor yang menggunakan skala likert yaitu dari sangat berpengaruh sampai tidak berpengaruh.

**Tabel 2. Skala Nilai (skala likert)**

Skala jawaban ( skala likert )	Skala penilaian verbal
1	Tidak Berpengaruh
2	Cukup Berpengaruh
3	Berpengaruh
4	Sangat Berpengaruh

*Sumber : Sugiyono, 2017*

Untuk menghitung jumlah skor ideal (kriterium) dari seluruh item, digunakan rumus berikut yaitu :

$$\text{Skor Kriterium} = \text{Nilai skala} \times \text{Jumlah responden}$$

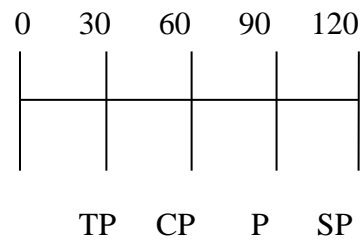
Jika skor tertinggi adalah 4 dan jumlah responden 30, maka dapat dirumuskan pada Tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3. Rumus Rating Scale**

Rumus	Skala
$4 \times 30 = 120$	Sangat Puas
$3 \times 30 = 90$	Puas
$2 \times 30 = 60$	Cukup Puas
$1 \times 30 = 30$	Tidak Puas

*Sumber : Sugiyono, 2017*

Skor yang diperoleh kemudian dimasukkan kedalam rating scale berikut ini :



TP = Tidak Puas

CP = Cukup Puas

P = Puas

SP = Sangat Puas

Rating scale pada Tabel 4 berfungsi untuk mengetahui hasil data angket (kuisisioner), dengan ketentuan sebagai berikut :

**Tabel 4. Skala Jawaban Rating Scale**

Nilai Jawaban	Skala
91-120	Sangat Puas
61-90	Puas
31-60	Cukup Puas
0-30	Tidak Puas

*Sumber : Sugiyono, 2017*

### **Definisi dan Batasan Operasional**

- a. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap (Rp).
- b. Upah Minimum Regional (UMR) adalah upah pokok terendah termasuk tunjangan tetap yang diterima oleh karyawan di wilayah tertentu dalam suatu provinsi (Rp).
- c. Tunjangan adalah suatu imbalan yang diterima oleh Karyawan teratur jumlah dan pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja tertentu (Rp).
- d. Sistem Pengupahan merupakan kerangka pengelolaan perihal bagaimana upah diatur dan ditetapkan.
- e. Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja adalah jaminan yang diterima karyawan selama aktif sebagai pekerja di perusahaan.
- f. Jaminan perumahan adalah jaminan rumah yang diberikan karyawan selama aktif sebagai pekerja di perusahaan.
- g. Jaminan Pakaian dan Alat Kerja adalah jaminan pakaian dan alat kerja yang diberikan karyawan selama aktif sebagai pekerja di perusahaan.
- h. Jaminan Kesegaran Jasmani dan Rohani adalah jaminan tentang tersedianya fasilitas olahraga dan rumah ibadah.
- i. Jaminan Cuti adalah jaminan cuti yang diberikan perusahaan dalam ketentuan perusahaan.
- j. Premi merupakan sejumlah uang yang harus dibayarkan setiap bulannya apabila melebihi ketetapan yang telah ditentukan dengan berdasarkan basis borong atau olah (Rp).

## DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

### Sejarah Singkat PT. Ukindo Blankahan Estate

PT. Ukindo Blankahan Estate Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat Provinsi Sumatra Utara. Aglo-Eastern Platation Gruop, Indonesia (AEP) memulai investasinya di indonesia pada tanggal 1 januari 1978 dengan membuka kantor di bumi daya building lantai 5, jalan imam bonjol No, 16D, Medan.

Awalnya Aglo-Eastern Platation Gruop, Indonesia (AEP) hanya memiliki PT. United Kingdom Indoesia Plantation (Kebun Belangkahan) dan PT.Musam Utjing (Kebun Sei Musam), kebun Blankahan dibeli oleh Aglo-Eastern Platation Gruop, Indonesia (AEP) dari PT. Sipef Medan Indonesia, dimana sebelum keluar izin operasionalnya manajemen kebun tersebut di kelolah oleh PT. Sipef Medan Indonesia, setelah izin operasionalnya disetujui pada tanggal 1 Januari 1978 PT. United Kindom Indonesia Plantation diserahkan kepada Aglo-Eastern Platation Gruop, Indonesia (AEP), disamping itu PT.Sipef Medan Indonesia juga menjual salah satu kebunnya yaitu PT. Musam Utjing kepada Aglo-Eastern Platation Gruop, Indonesia (AEP).

Luas areal 4 Ha, peletakan batu pertama pada tanggal 21 Agustus 2003 oleh Mr. Kuna (PD). Proses perdana pabrik tanggal 06 Desember 2004, sampai peresmian pabrik pada tanggal 28 April 2005 oleh Prof. Dr. Ismail Suni. Pembangunan Blankahan Estate oil mill pada tanggal 21 agustus 2003 dengan kapasitas 20 ton TBS/Jam dikelolah dan didanai oleh A member of the Aglo-Eastern Platation Gruop. Hasil produksi blankahan estate adalah CPO dan kernel, kebun Blankahan Estate terletak di desa Blankahan, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat dengan luas areal total 956,20 Ha. Blankahan Estate dengan :



- a. Sebelah Utara : - PTPN II
- b. Sebelah Timur : - PERNAS (Sei Penjara Estate)
- c. Sebelah Selatan : - Kampung Teraktor
- d. Sebelah Barat : - Pasar VI Sidorejo

**Tabel 5. Luas Areal Tanaman Menghasilkan (Ha)**

<b>Afdeling 1</b>	<b>Luas Ha</b>
Tahun Tanam 1993	188.75
Tahun Tanam 1994	556.00
Tahun Tanam 1995	100.00
<b>Jumlah</b>	<b>100.814.5</b>

*Sumber: Kantor Pusat PT.Ukindo Sumatera Utara 2020*

Luas Tanaman Menghasilkan :

Luas tanaman menghasilkan di perkebunan PT. Blankahan Estate, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat dengan jumlah yang luas areal yang berbeda ditahun tanam. Tanaman perkebunan kelapa sawit dengan jumlah keseluruhannya 100.814.5 Ha yang ada di perkebunan Blankahan Estate.

#### **Divisi Dan Kondisi Tanah**

**Tabel 6. Divisi dan Kondisi Tanah**

Tahun Tanam	Luas (Ha)	Ketinggian
1993	188.75	± 300 meter
1994	556.00	± 400-500 meter
1995	100,00	±500 meter

*Sumber: Kantor Pusat PT.Ukindo Sumatera Utara 2020*

Kondisi Tanah:

Jenis tanah yang ada di PT. Blankahan Estate berbeda-beda dengan ketinggiannya dan luas areal di dalam divisi dengan jenis tanah Andic Dystrudepts (Padsolic Coklat) dan Typic Dystrudepts (Padsolic Coklat kemerahan), dengan tekstur tanah lempung liat berpasir, lempung liat, dan liat berpasir dengan kelas

drainase baik, dan ada sebagian konsistensi tanah teguh-agak teguh dengan stabilitas agregat tanah rendah, dan ke dalaman efektif lebih dari 100cm, dan ada beberapa topografi umum datar berombak kecuali sebagian dengan topografi bergelombang di Blankahan Estate.

### **Nama-Nama Karyawan Pimpinan PT. Ukindo Blankahan Estate**

**Tabel 7. Nama-Nama Karyawan Pimpinan PT. Ukindo Blankahan Estate**

No	Nama	Golongan		Jabatan
1	Rian	01-02-1986	IVC/3	Manajer Unit
2	Surianto	01-04-1992	IVA/3	Kadis Tanaman
3	Hendrik	01-01-2006	IIC/0	PLT. KDTU
4	Ahmad Zuhri	01-01-2006	IIC/1	Asst. SDM/ Umum
5	Dedek taufik	01-04-1994	IIIB/6	Asisten Teknik
6	Denny	22-07-1991	IIC/0	Asst. Afd. I
7	Norman	01-02-2006	Honorer	Sapam

*Sumber: Kantor Pusat PT.Ukindo Sumatera Utara 2020*

### **Serikat Pekerja Perkebunan**

Di unit Usaha Blankahan Estate telah dibentuk Pengurus Serikat Pekerja Perkebunan (SP. BUN) sebagai berikut:

Pembina : Rian

Ketua : Kusno

Sekretaris : Arifin

Tujuan di bentuknya serikat pekerja adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

### **Anggota Serikat Pekerja**

Anggota Serikat Pekerja Unit Usaha Blankahan Estate seluruh karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana didalam kebun Blankahan Estate karyawan

pimpinan berjumlah 7 orang + 1 orang Pa PAM dan karyawan pelaksana berjumlah 30 orang (termasuk pengurus), jumlah seluruhnya 142 orang maka unit usaha yang di dalam kebun semua berkerja sama dengan karyawan dan ada bagian-bagiannya atau tugas tersendiri untuk mengatur sistim kerja yang mengatur dalam pekerjaan karyawan harus saling bekerja sama.

### **Bina Lingkungan**

Unit Usaha Blankahan Estate telah menyalurkan bantuan kepada siswa/i tingkat SD, SMP, dan SMA di tiga kecamatan yaitu: Kecamatan Kuala. Bantuan yang diberikan berupa bantuan dana beasiswa kepada siswa/i yang berprestasi dan kurang mampu dari mulai tingkat SD, SMP, dan SMA. Agar semakin semangat untuk belajar mencapai cita-cita, karena dalam pendidikan sangat perlu untuk masa depan yang lebih baik lagi, karena disebagian anak karyawan banyak yang tidak sekolah dengan alasan kurangnya biaya untuk sekolah, maka dari itu adanya bina lingkungan dapat membantu sebagian anak karyawan bantuan yang diberikan sangat berpengaruh besar yang sangat membantu dalam pendidikan, maka dari itu tidak ada lagi alasan tidak mempunyai biaya untuk sekolah, sudah diberi keringanan oleh bina lingkungan dalam pendidikan.

### **Dana Kontribusi Terhadap Pembangunan**

Unit Usaha Kebun Blankahan Estate telah menyalurkan dana kontribusi terhadap pembangunan untuk pembuatan lening parit dan pengerasan jalan dengan batu beton dan menyalurkan bibit penghijauan bantuan yang diberikan kepada karyawan, dan untuk akses perumahan di beri untuk pembuangan sampah agar tidak berserak sampah di sekitar lingkungan rumah karyawan maka difasilitasi segala keperluan karyawan agar nyaman dalam kebun Blankahan Estate sangat

terjaga kesehatan dan kebersihannya, dan pihak perusahaan selalu berusaha untuk menjalin hubungan yang baik dengan karyawan sekitar sehingga semakin menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan.

### **Sosial**

Fasilitas fisik maupun non fisik di unit usaha Blankahan Estate yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu berupa, rumah dinas (tempat tinggal), rumah ibadah bantuan keagamaan dimana masjid tersebut dilakukan masyarakat untuk melakukan ibadah setiap harinya,. Adapun fasilitas keagamaan ini dapat membantu masyarakat agar lebih mendekatkan diri ke pada Allah SWT, di dalam mesjid tersedia fasilitas seperti sajadah, mimbar, al-qur'an dan peralatan lain. Adapun sarana olah raga yang biasa digunakan setiap harinya untuk melemaskan otot-otot atau untuk hiburan setelah lelah bekerja, dimana fasilitas tersebut ialah lapangan bola voli, dan tenis meja, sepak bola fasilitas ini digunakan oleh seluruh karyawan dan pegawai. Adapun memberikan bantuan perawatan kesehatan bagi keseluruhan karyawan dan pegawai puskesmas ini adalah untuk melayani kesehatan masyarakat, kesehatan merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang kinerja masyarakat, apabila ada karyawan yang sakit pihak perkebunan memberikan pengobatan bagi karyawan secara gratis dan kalau pihak puskesmas tidak mampu menangani penyakit yang diderita maka karyawan di runjukan rumah sakit yang telah ditentukan oleh perkebun. Adapun di dalam perkebunan memberikan bantuan pendidikan seperti sekolah dasar sekolah ini melakukan untuk mencari ilmu oleh masyarakat yang ada di kebun Blankahan Estate, di areal perumahan karyawan kebun Blankahan Estate sekolah ini dibuat

agar mempermudah pekerja agar anak mereka tidak jauh untuk sekolah dan tidak perlu keluar dari kebun Blankahan Estate.

### **Koperasi**

Di Unit Usaha Blankahan Estate menyediakan koperasi yang anggotanya seluruh karyawan yang ada di unit Usaha Blankahan Estate. Tujuan diadakannya koperasi ini untuk membantu para karyawan, pelayanan yang diberikan berupa, simpan pinjam dan pengadaan kebutuhan sembilan bahan pokok, dan dalam kebutuhan karyawan keperluan mendadak dan bisa meminjam uang koperasi dikebun dan bunganya tidak terlalu besar.

### **Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

Di Unit Usaha Blankahan telah menerapkan SMK3 dan telah dibentuk strukturnya yaitu:

Ketua	: Rian
Ketua. I	: Dewinta Rina
Ketua. II	: Ir. Darwis I.E. Damanik
Ketua. III	: Syahrudi Simangunson
Sekretaris	: Abd. Rahman, S.pd

Tujuan dibentuknya SMK3 sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970, yaitu untuk memberikan perlindungan terhadap setiap tenaga kerja yang berada ditempat agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya, sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktifitas yang semakin meningkat dan semakin maju untuk kedepannya dalam melakukan pekerjaan di perusahaan perkebunan Blankahan Estate.

### Sertifikat yang telah diterima

Ditahun 2016 sertifikat audit sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dari menteri tenaga kerja RI. Dan di tahun 2019 sertifikat audit sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dari menteri tenaga kerja RI.

### Unit usaha

Unit Usaha Blakahan Estate telah menerapkan Sistem Manajemen Mutu. Dengan penerapan sistem manajemen mutu tersebut, unit usaha Blankahan Estate secara konsisten melakukan perbaikan yang berkelanjutan (continual improvement) dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan pelanggan dan ketentuan yang berlaku:

### Nama-Nama Administratur/Manajer dari Tahun 2001 s/d 2020

**Tabel 8. Administratur/Manajer**

No	Nama
1	Husni Syarul
2	Jiman
3	Agus
4	Riyan
5	Bambang
6	Rudi
7	Damerin
8	Putra
9	Sukas
10	Evi Anto
11	Masdar
12	M Yusuf

*Sumber: Kantor Pusat PT.Ukindo Sumatera Utara 2020*

Di dalam Perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate ada Administratur/Manajer yang mengelolah Perkebunan dari tahun 2001 s/d 2020 karyawan yang sudah lama bekerja di perkebunan dan dalam 5 tahun manajer di ada perputaran ganti divisi dalam rotasi pemutaran.

### **Karakteristik Sampel**

PT. Perkebunan Blankahan Estate berdiri pada tahun 2008 oleh PT. Perkebunan Blankahan Estate didasari adanya perkembangan perkebunan kelapa sawit di daerah Desa Blankahan. Masyarakat juga mulai tertarik mengalihkan fungsi lahannya ke tanaman kelapa sawit. Dengan melihat perkembangan tersebut maka PT. Perkebunan Blankahan Estate membangun pabrik kelapa sawit, seiring perkembangan yang meningkat pertanaman kelapa sawit. Dengan adanya PKS tersebut masyarakat mengakui sangat merasakan dampak positif dari adanya \pabrik kelapa sawit tersebut dikarenakan pemasaran kelapa sawit yang terjamin.

Berdirinya PKS di sekitar lahan perkebunan sawit menyebabkan berkurangnya rantai tataniaga sehingga proses penjualan semakin singkat dan ini sangat berpengaruh terhadap harga beli tandan buah segar sawit oleh PKS PT. Perkebunan Blankahan Estate. Di harapkan selisih harga menguntungkan petani kelapa sawit didaerah sekitar PKS di Desa Blankahan Estate.

Luas areal 4 Ha, peletakan batu pertama pada tanggal 21 Agustus 2003 oleh Mr. Kuna (PD). Proses perdana pabrik tanggal 06 Desember 2004, sampai peresmian pabrik pada tanggal 28 April 2005 oleh Prof. Dr. Ismail Suni. Pembangunan Blankahan Estate oil mill pada tanggal 21 agustus 2003 dengan kapasitas 20 ton TBS/Jam dikelola dan didanai oleh a member of the Aglo-Eastern Platation Gruop. Hasil produksi Blankahan estate adalah CPO dan kernel, kebun Blankahan Estate terletak di desa Blankahan, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat dengan luas areal total 956,20 Ha.

**Tabel 9. Karakteristik Karyawan Perkebunan Blankahan Estate**

No.	Uraian	Skor	Total
1	Jenis Kelamin :		
	Laki-laki	23	80%
	Perempuan	7	20%
2	Umur (Tahun)	35-45	80%
		45-55	20%
3	Pendidikan :		
	SD/Sederajat	9	30%
	SLTP/Sederajat	5	16,6%
	SMA/Sederajat	14	46,6%
	Akademi/Sederajat	2	6,6%
4	Status Perkawinan:		
	Menikah	30	100%
5	Lama Bekerja (Tahun)	5-15	66%
		16-30	83%
		31	10%

*Sumber: Kantor Pusat PT.Ukindo Sumatera Utara 2020*

### **Jenis Kelamin Sampel**

Semua perkebunan atau perusahaan selalu terdapat karyawan perempuan dan laki-laki. Di PT. Perkebunan Blankahan Estate dalam hal pengupahan karyawan laki-laki atau perempuan mendapat upah yang sama sesuai dengan jabatannya. Namun Di PT. Perkebunan Blankahan Estate karyawan laki-laki memiliki tanggungan yaitu istri dan 3 orang anak laki-laki.

Dari Tabel 9 di atas dapat dikemukakan bahwa jumlah sampel laki-laki yaitu sebanyak 23 orang (80%) sementara sampel perempuan yaitu terdapat 7 orang (20%). Dapat disimpulkan jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan. Hal ini di sebabkan karena jenis pekerjaan yang ada di perkebunan lebih berat dan membutuhkan karyawan laki-laki dari pada karyawan perempuan.



### **Usia Sampel**

Umur akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan/aktivitas dan lamanya masa dinas. Usia sampel mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan di PT. Perkebunan Blankahan Estate karena tingkat kepuasan seseorang berbeda berdasarkan usia. Berdasarkan Tabel 9 diatas dapat dikemukakan bahwa rata-rata usia sampel yang bekerja di PT. Perkebunan Blankahan jumlah kelompok umur 46-55 tahun yaitu sebanyak 8 orang (20 %), sama halnya dengan sampel kelompok umur 35-45 tahun sebanyak 22 orang (80%), untuk usia sampel di Perkebunan Blankahan Estate.

### **Tingkat Pendidikan Sampel**

Tingkat pendidikan merupakan salah satu syarat yang diberikan perusahaan untuk mencari karyawan. Di PT. Perkebunan Blankahan Estate pendidikan tidak mempengaruhi upah yang diterima oleh karyawan. Namun jabatan yang mempengaruhi upah karyawan. Bila diukur dari tingkat pendidikan dari sampel berdasarkan Tabel 9 di atas dapat dilihat sampel yang memiliki pendidikan terakhir SMU/Sederajat adalah sebanyak 14 orang (46,6 %), sedangkan sampel yang memiliki pendidikan terakhir SD/Sederajat adalah sebanyak 9 orang (30 %), yang memiliki pendidikan terakhir SLTP/Sederajat sebanyak 5 orang (16,6 %) dan sampel yang memiliki pendidikan terakhir lulusan Akademi/Sederajat adalah 2 orang sampel (6,6 %).

### **Status Perkawinan Sampel**

Status perkawinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang sudah menikah lebih giat bekerja bila dibandingkan dengan karyawan yang

belum menikah, Hal ini terjadi karena karyawan yang sudah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar bila dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Karyawan yang menikah harus memikirkan istri dan anak yang menjadi tanggungan didalam rumah tangganya. Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa terdapat karyawan sampel terdapat sebanyak 30 orang (100 %) yang telah menikah.

### **Lama Bekerja**

Lama bekerja membuat seseorang menjadi lebih berpengalaman di dalam pekerjaannya. Di PT. Perkebunan Blankahan Estate lama bekerja seorang karyawan tidak mempengaruhi upah yang diterima karyawan, karyawan yang bekerja 30 tahun dengan karyawan yang bekerja 10 tahun bisa menerima upah yang sama bila jabatannya sama. Dari Tabel 9 dapat dikemukakan bahwa lama bekerja rata-rata karyawan adalah 5–15 tahun dengan dimana terdapat 2 orang (6,6 %) yang pengalaman bekerjanya 16-30 tahun, menyusul pengalaman bekerja 31 tahun terdapat 3 orang (10,00 %) dan pengalaman bekerja 11–20 tahun yakni 7 orang (23,33 %). Namun menurut data yang diperoleh lama bekerja tidak mempengaruhi upah yang diterima oleh karyawan PT. Perkebunan Blankahan Estate.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Jaminan Karyawan Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan di PT.**

#### **Ukindo Blankahan Estate**

Untuk mengetahui jaminan karyawan perkebunan terhadap sistem pengupahan di PT. Ukindo Blankahan Estate dengan melihat jaminan-jaminan yang ada di perkebunan.

#### **Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja**

Mekanisme dan aturan di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate ada jaminan dan kecelakaan kerja yang di buat oleh perusahaan, seluruh karyawan harus memiliki kartu kesehatan (BPJS) karena kalau ada kecelakaan kerja bisa langsung di rujuk ke rumah sakit, dan aturan di perusahaan pembayaran (BPJS) di potong gaji dan tergantung tanggungan karyawan yang akan di bayar. Dan untuk mendapatkan kartu kesehatan (BPJS) seluruh karyawan berhak mengurusnya di kantor perkebunan memasukan berkas ke kantor karena sangat penting untuk kesehatan dan kecelakaan kerja, kalau tidak mempunyai kartu kesehatan dan mengalami kecelakaan kerja tidak di tanggung perusahaan perkebunan peraturan di perkebunan pembayaran kartu kesehatan (BPJS) di potong dengan gaji karyawan, dan pembayaran di potong setiap bulan.

indikator kesehatan kerja terdiri dari:

1. Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang di alamin oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

3. Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang di berikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Indikator kecelakaan kerja terdiri dari:

1. Nyaris celaka.
2. Kecelakaan ringan.
3. Kecelakaan sedang.
4. Kecelakaan berat.
5. Kecelakaan fatal.

Di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate yaitu program Jaminan kesehatan yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas dengan tujuan menjamin agar karyawan memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Dan ada juga Jaminan kecelakaan kerja yang ada di perkebunan yang di selenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan manjamin agar memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang karyawan mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat bekerja, dan sangat terjamin di perkebunan dengan jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja. Bagian pengaturannya dalam kesehatan dan kecelakaan kerja harus memiliki kartu BPJS yang perlu untuk berobat ke klinik perkebunan dan aturan di perkebunan pembayaran iuran langsung di potong gaji dari kantor perkebunan.

### **Jaminan Perumahan**

Mekanisme dan aturan jaminan penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman yang ada aturan yang harus di ikuti oleh karyawan untuk menjaga

perumahan yang ada di perkebunan, dan di PT. Ukindo Blankahan Estate aturan yang ketat kepada karyawan, tidak boleh membuat atau menambah teras rumah atau dapur rumah sendiri karena sudah ada aturan yang di buat oleh perusahaan perkebunan. Peraturan jaminan perumahan adalah karyawan tetap dan tidak semua karyawan mendapatkan perumahan di perkebunan, dan peraturan yang mendapatkan rumah karyawan yang sudah menikah, dan banyak peraturan yang harus di penuhi dengan merawat perumahan perkebunan dan tidak di perbolehkan membangun atau membuat di areal perumahan seperti membuat dapur dan menambah atau memperbesar perumahan, karena sudah di sediakan kamar yang berjumlah 2 dan ruang tamu 1, kamar mandi 1 dan dapur 1 untuk memasak yang lengkap oleh perusahaan perkebunan.

Indikator jaminan perumahan yang terdiri:

1. Fasilitas tersedia.
2. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan/perkebunan merupakan jaminan karyawan tetap.

Di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate selama berlangsungnya hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan memberikan perumahan kepada karyawan dengan cuma-cuma. Namun apabila karyawan tidak bekerja di perusahaan lagi maka karyawan di haruskan meninggalkan rumah yang di sediakan oleh perusahaan, perumahan yang ada di perkebunan harus dijaga yang tinggal di rumah perkebunan karna kalau tidak di jaga atau di bersihkan akan kena sanksi, dan tidak sembarangan membangun di areal perkebunan karna belum hak pemilik karyawan tersebut, dan tidak boleh menanam tanaman di areal perumahan tersebut, dan karyawan harus mengikuti peraturan tersebut. Di dalam perkebunan

ada peraturan yang dilarang untuk membangun di areal perumahan yang biasanya karyawan membangun teras atau yang lain itu tidak di perbolehkan oleh perusahaan karena sudah aturan dari atasan dan kalau karyawan tetap tidak menaati aturan akan di kenakan surat peringatan dari perkebunan.

### **Jaminan Pakaian Kerja dan Peralatan Kerja**

Mekanisme dan aturan jaminan kerja dan peralatan kerja di PT. Ukindo Blankahan Estate alat pelindung diri (APD) yang sudah di berikan oleh karyawan sudah tanggung jawab karyawan untuk menjaganya dan peralatan untuk bekerja yang sudah di berikan harus dijaga, karena kalau sudah hilang atau rusak tidak ditanggung oleh perusahaan karena ada perputaran jatah pemberian alat pelindung diri (APD) dan peralatan kerja. Peraturan dari perusahaan perkebunan pembagian jaminan pakaian kerja 1 tahun di berikan kepada karyawan perlengkapan baju karyawan yang bekerja di bengkel, perlengkapan alat pelindung diri karyawan penyemprotan, dan helm, sepatu untuk semua karyawan yang ada di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate.

Indikator pakaian kerja dan Peralatan kerja terdiri:

1. Alat Pelindung diri (APD) merupakan fasilitas yang di dapatkan oleh karyawan dalam bekerja.
2. Peralatan yang tersedia di perkebunan merupakan fasilitas yang didapatkan oleh karyawan untuk bekerja.

Di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate penyediaan Fasilitas Pakaian Kerja dan kelengkapan kerja lainnya yang membuat pekerja merasa aman dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting. Pakaian kerja dan perkengkapan

lainnya harus sesuai dengan standar keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, dalam pembagian pakaian dan alat kerja disesuaikan dengan lama pemakaiannya dan ada rotasi pemutaran bergantian dapatkan jatah dari perkebunan alat atau pakaian kerja, perkebunan menyediakan semua keperluan untuk alat pemanen, atau penyemprotan hama dan pasar sarana, dan alat-alat lainnya yang dibutuhkan dalam keperluan untuk berkerja. Dan ada aturan pembagian pakaian kerja dan peralatan kerja, dalam 1 tahun 2 kali mendapatkan pakaian kerja dan peralatan untuk bekerja, karena tidak sering mendapatkan pakaian kerja dan peralatan kerja ada aturan di dalam perkebunan kalau peralatan kerja hilang perusahaan tidak mau bertanggung jawab.

### **Jaminan Jasmani dan Rohani**

Mekanisme dan aturan pemberian jaminan jasmani dan rohani di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate fasilitas yang di sediakan perkebunan dan di berikan oleh karyawan seperti lapangan voli dan lapangan sepak bola, tenis meja, lapangan takraw yang ada di perkebunan dan pemberian bola harus dijaga atau dirawat karena kalau ada yang merusak fasilitas yang di berikan oleh perkebunan akan di keluarkan surat peringatan dari kantor perkebunan. Fasilitas yang di berikan karyawan untuk kegiatan di sore hari dan karyawan harus mengikuti peraturan yang ada di perkebunan.

Di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate penyediaan fasilitas jasmani dan rohani diperlukan bagi para pekerja untuk tetap menjaga kesegaran jasmani dan rohani sebagai pendukung kegiatan bekerja, seperti penyediaan lapangan olahraga dan rumah ibadah, fasilitas olahraga yang biasa digunakan setiap harinya untuk melemaskan otot-otot atau hiburan setelah lelah bekerja, dimana fasilitas

tersebut ialah lapangan badminton, lapangan bola kaki, lapangan bola volley, dan tenis meja, fasilitas ini digunakan oleh seluruh karyawan dan pegawai, dan biasanya sebelum beraktivitas kerja melakukan kegiatan senam pagi di depan kantor perkebunan, atau bisa disebut apel pagi melakukan kegiatan senam, karna sangat penting bagi kesehatan karyawan dan pegawai.

### **Pemberian Cuti**

Mekanisme dan aturan pemberian cuti di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate dalam pemberian cuti tidak boleh lebih dari 12 hari dalam 1 tahun, karena 1 bulan 1 hari pemberian cuti yang di berikan oleh perusahaan, pemberian cuti sudah hak karyawan dan mengambil cuti harus ada kepentingan yang mendadak. Peraturan pemberian cuti di perusahaan perkebunan kalau sudah melewati batas hari cuti akan di hitung mangkir atau tidak masuk kerja tanpa mempunyai alasan kenapa tidak masuk kerja, dan kalau lebih dari 3 hari tidak masuk kerja akan ada surat peringatan dari perusahaan perkebunan. Karyawan yang tidak pernah mengambil cuti dalam 1 tahun, kalau sudah tutup tahun harus sudah di habiskan cuti kalau tidak akan hangus atau di hitung hilang pemberian cuti karyawan dan itu aturan yang di buat PT. Ukindo Blankahan Estate.

Indikator pemberian cuti terdiri :

1. Pemberian cuti pada karyawan yang di sebabkan karena ada halangan.
2. Cuti diberikan dalam satu tahun 12 hari.

Di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate dalam bekerja, manusia bukanlah sebagai mesin yang dapat bekerja terus-menerus, karyawan perlu istirahat untuk menyegarkan pikiran dan jiwa agar terdapat keseimbangan dan keselarasan dalam menjalani hidup. untuk itu seorang karyawan sangatlah



membutuhkan cuti dalam bekerja, tidak untuk waktu beristirahat saja, melainkan juga melakukan kegiatan lain yang penting selain dari pada bekerja, oleh sebab itu selayaknya perusahaan dapat memberikan cuti untuk karyawan. Cuti merupakan hak yang harus diterima setiap tenaga kerja yang bekerja di sebuah perusahaan PT. Perkebunan Blankahan Estate memberikan cuti yang sama antara karyawan dan pegawai. Dan ada jenis cuti yang di perbolehkan cuti ini dalam 1 tahun 12 hari untuk cuti karyawan yang memang sudah hak karyawan untuk mengambil cuti seperti ada keperluan kemalangan, istri melahirkan, keluarga pesta, dan keperluan mendadak yang harus mengambil cuti.

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate jaminan karyawan perkebunan terhadap sistem pengupahan dengan jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, jaminan perumahan, jaminan pakaian dan alat kerja, jaminan rohani, jaminan cuti, maka bisa di lihat dengan jaminan karyawan perkebunan di tabel 10.

**Tabel 10. Jaminan Karyawan Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan di PT. Ukindo Blankahan Estate, Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja, Jaminan Perumahan, Jaminan Perumahan, Jaminan Pakaian dan Alat Kerja, Jaminan Rohani, Jaminan Cuti**

Uraian	Jawab Responden				Total Rata-rata
	Sangat Puas	Puas	Cukup Puas	Tidak Puas	
	Jumlah Skor	Jumlah Skor	Jumlah Skor	Jumlah Skor	
Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja	12	15	3	0	82,5%
Jaminan Perumahan	17	12	1	0	88,3%
Jaminan pakaian dan Alat Kerja	11	13	6	0	79,1%
Jaminan Rohani	10	11	9	0	75,8%
Jaminan Cuti	10	17	3	0	80,8%

*Sumber: Kantor Pusat PT.Ukindo Sumatera Utara 2020*

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa rata-rata jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja yang ada di perkebunan PT. Ukindo adalah 82,5%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja sudah sangat terjamin dengan jaminan yang ada di dalam perkebunan yang tanggung jawab yang besar dalam jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja yang ada di perkebunan.

Untuk rata-rata jaminan perumahan adalah 88,3%, artinya bahwa karyawan ada memiliki jaminan perumahan agar memudahkan dalam pekerjaan dan jangka waktu yang dekat dalam melakukan aktivitas, karena jaminan perumahan yang ada di perkebunan sangat jelas dalam jaminan perumahan yang ada di perkebunan PT. Ukindo yang memiliki tanggung jawab kepada karyawan. Untuk jaminan pakaian dan alat kerja rata-rata adalah 79,1%, jika pada jaminan pakaian dan alat kerja tidak di sediakan karyawan pun tidak mau bekerja karna harus sesuai dengan apa yang ada di perkebunan, maka perkebunan biasanya menyediakan pakaian dan alat kerja untuk karyawan yang bekerja. Untuk jaminan jasmani dan rohani dengan rata-rata adalah 75,8%, dapat terpenuhi semua jaminan jasmani dan rohani yang ada di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate karena karyawan yang sebelum bekerja melakukan senam pagi maka karyawan sangat puas diakan jaminan jasmani dan rohani. Untuk jaminan cuti dengan rata-rata adalah 80,8%, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jaminan cuti terpenuhi oleh perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate, karyawan perlu istirahat untuk menyegarkan pikiran dan jiwa agar terdapat keseimbangan dan keselarasan dalam menjalani hidup. untuk itu seorang karyawan sangatlah membutuhkan cuti dalam bekerja, tidak untuk waktu beristirahat saja, melainkan juga melakukan kegiatan lain yang

penting selain dari pada bekerja, oleh sebab itu selayaknya perusahaan dapat memberikan cuti untuk karyawan.

## **B. Sistem Pemberian Upah**

Sistem pemberian upah di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate ada mekanisme dan aturan yang harus di patuhi oleh karyawan perkebunan. Karena sudah ada peraturan yang di buat dalam perkebunan untuk semua karyawan yang harus di jalankan.

### **Gaji Pokok**

Mekanisme dan aturan gaji pokok pembayaran sesuai dengan kelayakan gaji yang selalu di harapkan karyawan perkebunan dan aturan dalam membagi gaji pokok sesuai dengan perhitungan masuk kerja di hitung 1 bulan sekali, dan karyawan gaji pokok yang di bayarkan oleh perusahaan perkebunan lain dengan pembayaran tunjangan-tunjangan atau premi yang di dapatkan oleh karyawan, dan karyawan tetap menerima gaji pokok dalam 1 bulan.

Indikator gaji pokok terdiri dari :

1. Kelayakan, gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan.
2. Motivasi kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja.
3. Kepuasan kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik bagi diri mereka.

Di Perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate Gaji pokok imbalan dasar yang di bayarkan kepada pekerja berdasarkan tingkat atau jenis pekerjaan, besaran gaji di tetapkan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, sedangkan besaran gaji pokok serta kenaikannya adalah

tergantung dari kebijakan setiap perusahaan, dalam perbulan seluruh karyawan yang ada di perkebunan mendapatkan gaji yang sesuai dengan hari kerja, dan selain gaji pokok ada juga dengan tunjangan-tunjangan yang ada dalam perusahaan. Dan perkebunan ada sistim pengaturan untuk gaji pokok, karyawan yang bekerja sesuai dengan aturan perkebunan dalam gaji pokok setiap bulan yang di bayar sesuai dengan hari kerja, dan lain lagi dengan tunjangan yang di bayaran oleh perkebunan tunjangan berondolan, dan buah tandan segar, setiap karyawan berbeda dengan penghasilan karena karyawan ada yang mencari premi dengan melebihi target buah segar yang bisa menambah gaji setiap bulan.

### **Tunjangan**

Mekanisme dan aturan tunjangan di Perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate yang di bayar oleh perusahaan dalam 1 tahun ada tunjangan bonus dan THR yang bentuk tunai dan peraturannya harus sesuai dengan tanggungan seperti tanggungan anak yang batas yang mendapatkan 3 orang anak karyawan. Tunjangan yang berupa bonus ini ialah yang mendapatkan karyawan tetap, sedangkan THR semua karyawan di perkebunan mendapatkannya dengan jumlah yang berbeda.

Indikator tunjangan terdiri dari:

1. Motivasi karyawan dalam bekerja, kompensasi di masudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
2. Menjamin asas keadilan, sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil.
3. Bentuk tunjangan, seperti bentuk uang ataupun barang.

Di dalam Perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate merupakan perusahaan yang besar maka adanya tunjangan tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang di berikan secara tetap untuk pekerjaan dan keluarga serta di bayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri, tunjangan anak tunjangan perumahan dan tunjangan transport dapat di masukan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak di kaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu harian atau bulanan. Dan ada juga tunjangan tidak tetap suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta di bayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport yang di dasarkan pada kehadiran.

### **Lembur/Premi**

Mekanisme dan aturan lembur/premi di Perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate karyawan akan di bayar lebih oleh perusahaan tetapi ada aturan yang harus di ikuti oleh karyawan seperti jam kerja yang di bayarkan lebih, karena sesuai target yang dicari karyawan maka dari itu karyawan tidak semua sama pendapatan premi setiap bulannya. Dan perhitungan lembur/premi di bayar dalam bentuk uang sesuai dengan lembur karyawan yang bekerja dan sesuai prestasi karyawan.

Indikator lembur/premi terdiri dari :

1. Lembur merupakan jam kerja yang di bayarkan lebih.
2. Premi yang di bayarkan sesuai dengan target yang ditentukan.

Lembur yang di buat oleh Perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate masing-masing bagian sesuai jam lembur karyawan tersebut, kemudian di kutip ke rekap lembur yang sudah di persiapkan oleh asisten masing-masing, lalu di ajukan ke kepada dinas masing-masing, lalu di ajukan ke kepala dinas tata tata usaha, hal ini untuk melihat penyesuaian lembur, dan kemudian di ajukan ke manager unit, sebelum di masukan (proses perhitungan gaji dengan tepat, cepat, dan akurat), lembur tersebut di periksa terlebih dahulu kepada team verifikasi setempat. Dan ada juga di dalam perkebunan daftar premi untuk pengutipan premi karyawan, yaitu premi pemanen di kutip dari buku premi, begitu juga dengan premi-premi lainnya. Semua ini terlebih dahulu di periksa dan di tanda tangani oleh asisten masing-masing kemudian diajukan kepala dinas, lalu diajukan kepala dinas tata usaha di tanda tangani oleh manager unit, sebelum di input premi tersebut di periksa kebenarannya oleh team verifikasi setempat. Bagian lembur dan premi tergantung dengan jumlah target tandan buah segar yang mereka cari karena berbeda lembur atau premi yang karyawan bekerja lebih dari jam kerja akan dihitung lembur atau premi karyawan.

### **Beras**

Mekanisme dan aturan beras di Perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate seluruh karyawan tetap mendapatkan beras dari perusahaan dan tidak semua sama jumlah beras yang di berikan, karena di hitung dengan jumlah tanggungan anak dari karyawan tersebut, dan batas pemberian beras di perusahaan ialah anak 3 yang mendapatkan beras kalau anak karyawan sudah lebih dari 3 orang tidak di berikan tanggungan beras, dan anak karyawan yang sudah lulus SMA tidak dapat lagi tanggungan beras dari perusahaan. Pembagian beras dalam 1 karyawan yang

bekerja mendapatkan 15,5 kg beras, sedangkan tanggungan istri 8,5 kg beras, dan tanggungan anak dalam 1 orang 7 kg beras, aturan yang mendapatkan jatah beras yaitu karyawan tetap.

Di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate dalam pembagian beras dalam jangka waktu 1 bulan pembagian beras catu yang sudah karyawan atau disebut SKU dan dalam pembagian beras harus sesuai dengan keluarga atau disebut tanggungan karyawan tersebut, batas tanggungan anak jumlah 3 orang dan harus masih pendidikan kalau sudah selesai pendidikan sudah tidak dapat tanggungan dari perkebunan, dan tidak bisa menuntut ke perkebunan karena sudah peraturan perkebunan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate di lihat dengan tingkat kepuasan karyawan dalam menerima gaji pokok, tunjangan, lembur/premi, beras, dalam setiap bulan karyawan menerima upah yang berbeda maka bisa di liat dengan jawab responden dalam tingkat kepuasan karyawan di tabel 11.

**Tabel 11. Tingkat Kepuasan Karyawan Perkebunan di PT. Ukindo Blankahan Estate Terhadap Upah Yang Diterima, Gaji Pokok, Tunjangan, Lembur/Premi, Beras**

Uraian	Jawab Responden				Total Rata-rata
	Sangat Puas	Puas	Cukup Puas	Tidak Puas	
	Jumlah Skor	Jumlah Skor	Jumlah Skor	Jumlah Skor	
Gaji Pokok	3	20	7	0	71,6%
Tunjangan	4	21	5	0	74,1%
Lembur/Premi	7	16	7	0	75%
Beras	4	23	3	0	75,8%

*Sumber: Kantor Pusat PT.Ukindo Sumatera Utara 2020*

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa gaji pokok yang ada di perkebunan PT. Ukindo Blankhan Estate rata-rata gaji pokok yang di terima dalam

perbulan adalah 71,6%. Hal ini menunjukkan bahwa gaji pokok yang di terima oleh karyawan cukup puas, karena dalam pengupahan gaji pokok karyawan sesuai dengan tingkat kerja karyawan yang ada di perkebunan. Karena karyawan perkebunan kalau tidak masuk kerja gaji jalan yaitu bisa di katakan gaji pokok. Untuk tunjangan karyawan yang ada di PT. Ukindo Blankahan Estate dengan rata-rata 74,1%. Jika karyawan memiliki tunjangan lainnya bisa lebih dari karyawan yang lainnya karena dalam bentuk tunjangan yang ada di perkebunan banyak tunjangan dalam pertahun. Untuk lembur/premi yang ada di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate bisa di lihat dengan rata-rata 75%. Lembur/premi yang bisa di dapat karyawan dengan waktu kerja yang lebih atau dengan pemanen mencari buah segar yang lebih agar mendapatkan premi yang banyak, kalau karyawan tidak mencari tandan buah segar yang banyak maka karyawan tidak mendapatkan premi cuman mendapatkan gaji pokok yang di terima setiap bulan. Untuk beras bisa di lihat dengan jumlah rata-rata 75,8%. Di dalam perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate tidak semua karyawan mendapatkan beras setiap bulannya harus yang sudah masuk kebun, karena ada juga karyawan yang masih kerja buruh harian tidak dapat tanggungan beras maka dari itu seluruh karyawan yang memiliki anak batas mendapatkan beras 3 orang anak kalau lebih dari 3 anak tidak mendapatkan beras harus sama rata dengan karyawan yang ada di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Jaminan yang diterima karyawan perkebunan di Blankahan Estate sudah terpenuhi oleh pihak perusahaan kepada karyawan perkebunan di PT. Ukindo Estate.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji pokok yang diterima karyawan cukup puas dengan presentase sebesar 71,6%, tunjangan dengan presentase sebesar 74,1%, lembur/premi dengan presentase sebesar 75%, dan untuk pembagian beras dengan persentase sebesar 75,8%, tingkat kepuasan karyawan dikatakan cukup puas.

### Saran

1. Perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan boleh lebih giat untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Kepada pemerintah agar memberi sanksi kepada perusahaan atau perkebunan yang memberi upah kepada karyawan yang tidak sesuai dengan perjanjian perusahaan, caranya pemerintah harus melihat bagaimana sistem pengupahan yang sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan harus meninjau langsung atau melihat ke lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, 2005. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta BPFE.
- Jackson, Terence. *Organizational Behaviour in International Management*. Butterworth- Heinemann Ltd. 2003:80.
- Kirbrandoko, 1995. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Pekanbaru: UIR press.
- Muthaher, Osmad 2017. *Analisis Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Digital Library- Universitas Islam Sultan Agung.
- Nasution, H. 2005. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. USU Press. Medan.
- Nunung Yuliasuti 2013. *Prilaku Organisasi, Konsep Dan Kontroversi*, Penerbit PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Ruveni, Ramlan. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. 2005. [http://ramlan.files.wordpress.com/2007/09ramlan leadership](http://ramlan.files.wordpress.com/2007/09ramlan%20leadership).
- Rahmadi, 2010 *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Cabang Tanah Grogot*, Tesis Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Sibuea, Muhammad Buhari. 2011. *Analisis Pelayanan Koperasi Unit Desa Terhadap Petani Anggota di Kabupaten Simalungun*. *Jurnal Penelitian Bidang Ilmu Pertanian*. Vol. 10. ISSN: 1693-7368.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sirait T, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Grasindo, Jakarta, 2006.
- Syahrudin Y 2016. *Administrasi Perusahaan Negara*, Bandung : Alfabeta.
- Satriawan. I.K. et al, 2012. *Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan (Studi Kasus Di Perusahaan*

Kopi Banyuatis). PIRAMIDA Vol. VIII No. 2 : 114 – 120.  
Universitas Sumatra Utara. Medan.

Sudarmanto, 2005. Mikro Ekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Siagian, P, 2005. Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi, Cetakan Pertama, Gunung Agung Jakarta.

Thamrin, Muhammad, Surna Herman dan Fahrul Hanafi. Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi Terhadap Pendapatan Petani Pinang. Jurnal Agrium Vol. 17  
ISSN:

Wibowo, Manajemen Kinerja. Penerbit Raja Wali Pres, 2007.

Zulkifli, 2005, Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen, Pekanbaru: UIR press.

## LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

### DAFTAR PERTANYAAN KUISISIONER ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN PERKEBUNAN TERHADAP UPAH DAN JAMINAN DI PT. UKINDO BLANKAHAN ESTATE

**Tanggal :**

**Nama Responden :**

**Alamat :**

#### KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : .....

  - a. Laki Laki
  - b. Perempuan

2. Status Pernikahan : .....

  - a. Menikah
  - b. Janda/duda
  - c. Belum menikah

3. Pendidikan : .....

  - a. Tidak sekolah
  - b. SD
  - c. SMP
  - d. SMA

4. Usia : .....Tahun

5. Jumlah Anggota Keluarga : .....

6. Bagaimanakah jaminan karyawan perkebunan terhadap sistem pengupahan PT. Ukindo Blankahan Estate ?

- a. Sangat Puas
- b. Puas
- c. Cukup Puas
- d. Tidak Puas

7. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate ?

- a. Sangat Puas
- b. Puas
- c. Cukup Puas
- d. Tidak Puas

8. Bagaimana jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate ?

- a. Sangat Puas
- b. Puas
- c. Cukup Puas
- d. Tidak Puas

9. Bagaimana jaminan perumahan di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate ?

- a. Sangat Puas
- b. Puas
- c. Cukup Puas
- d. Tidak Puas

10. Bagaimana jaminan pakaian kerja dan peralatan kerja di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate ?

- a. Sangat Puas
- b. Puas
- c. Cukup Puas
- d. Tidak Puas

11. Bagaimana jaminan jasmani dan rohani di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate ?

- a. Sangat Puas
- b. Puas
- c. Cukup Puas
- d. Tidak Puas

12. Bagaimana pemberian cuti di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate ?

- a. Sangat Puas
- b. Puas
- c. Cukup Puas
- d. Tidak Puas

13. Bagaimana pemberian gaji pokok di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate?

- a. Sangat Puas
- b. Puas
- c. Cukup Puas
- d. Tidak Puas

14. Bagaimana pemberian tunjangan di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate?

- a. Sangat Puas
- b. Puas

c. Cukup Puas

d. Tidak Puas

15. Bagaimana pemberian lembur/premi di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate?

a. Sangat Puas

b. Puas

c. Cukup Puas

d. Tidak Puas

16. Bagaimana pemberian beras di perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate?

a. Sangat Puas

b. Puas

c. Cukup Puas

d. Tidak Puas

Lampiran 2. Gaji pokok Karyawan

No Sampel	Januari (Rp)	Februari (Rp)	Maret (Rp)	April (Rp)	Mei (Rp)	Juni (Rp)	Juli (Rp)	Agustus (Rp)	September (Rp)	Oktober (Rp)	November (Rp)	Desember (Rp)	Rata-rata
1	2.382.141	2.382.141	2.382.141	2.417.141	2.417.141	2.417.141	2.417.141	2.417.141	2.417.141	2.417.141	2.417.141	2.417.141	2.408.391
2	2.560.712	2.560.712	2.560.712	2.582.143	2.582.143	2.582.143	2.582.143	2.582.143	2.582.143	2.582.143	2.582.143	2.582.143	2.576.785
3	2.053.572	2.053.572	2.053.572	2.064.285	2.064.285	2.064.285	2.064.285	2.064.285	2.064.285	2.064.285	2.064.285	2.064.285	2.061.606
4	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.123.213
5	2.567.857	2.567.857	2.567.857	2.582.144	2.582.144	2.582.144	2.582.144	2.582.144	2.582.144	2.581.144	2.582.144	2.582.144	2.516.068
6	2.310.712	2.310.712	2.310.712	2.317.854	2.317.854	2.317.854	2.317.854	2.317.854	2.317.854	2.317.854	2.317.854	2.317.854	2.378.572
7	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.123.213
8	2.085.713	2.085.713	2.085.713	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.101.784
9	2.017.855	2.017.855	2.017.855	2.053.572	2.053.572	2.053.572	2.053.572	2.053.572	2.053.572	2.053.572	2.053.572	2.053.572	2.044.642
10	2.010.712	2.010.712	2.010.712	2.025.000	2.025.000	2.025.000	2.025.000	2.025.000	2.025.000	2.025.000	2.025.000	2.025.000	2.021.428
11	2.489.285	2.489.285	2.489.285	2.496.427	2.496.427	2.496.427	2.496.427	2.496.427	2.496.427	2.562.427	2.496.427	2.496.427	2.494.641
12	2.374.999	2.374.999	2.374.999	2.389.285	2.389.285	2.389.285	2.389.285	2.389.285	2.389.285	2.489.285	2.389.285	2.389.285	2.385.713
13	2.003.570	2.003.570	2.003.570	2.017.855	2.017.855	2.017.855	2.017.855	2.017.855	2.017.855	2.017.855	2.017.855	2.017.855	2.014.283
14	2.085.713	2.085.713	2.085.713	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.101.784
15	2.117.858	2.117.858	2.117.858	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.125.892
16	2.389.285	2.389.285	2.389.285	2.396.427	2.396.427	2.396.427	2.396.427	2.396.427	2.396.427	2.396.427	2.396.427	2.396.427	2.394.641
17	2.289.285	2.289.285	2.289.285	2.296.427	2.296.427	2.296.427	2.296.427	2.296.427	2.296.427	2.296.427	2.296.427	2.296.427	2.294.641
18	2.389.285	2.389.285	2.389.285	2.396.427	2.396.427	2.396.427	2.396.427	2.396.427	2.396.427	2.396.427	2.396.427	2.396.427	2.394.641
19	2.410.712	2.410.712	2.410.712	2.414.286	2.414.286	2.414.286	2.414.286	2.414.286	2.414.286	2.414.286	2.414.286	2.414.286	2.413.392
20	2.296.427	2.296.427	2.296.427	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.201.789
21	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.217.855	2.217.855	2.217.855	2.217.855	2.217.855	2.217.855	2.217.855	2.217.855	2.217.855	2.214.283
22	2.389.285	2.389.285	2.389.285	2.303.570	2.303.570	2.303.570	2.303.570	2.303.570	2.303.570	2.303.570	2.303.570	2.303.570	2.399.998
23	2.560.712	2.560.712	2.560.712	2.582.143	2.582.143	2.582.143	2.582.143	2.582.143	2.582.143	2.582.143	2.582.143	2.582.143	2.576.785
24	2.107.142	2.107.142	2.107.142	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.128.571	2.123.963
25	2.289.285	2.289.285	2.289.285	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.203.570	2.299.998
26	2.403.570	2.403.570	2.403.570	2.417.855	2.417.855	2.417.855	2.417.855	2.417.855	2.417.855	2.417.855	2.417.855	2.417.855	2.414.283
27	2.774.998	2.774.998	2.774.998	2.799.998	2.799.998	2.799.998	2.799.998	2.799.998	2.799.998	2.799.998	2.799.998	2.799.998	2.793.748
28	2.417.856	2.417.856	2.417.856	2.453.571	2.453.571	2.453.571	2.453.571	2.453.571	2.453.571	2.453.571	2.453.571	2.453.571	2.444.642
29	2.235.713	2.235.713	2.235.713	2.264.285	2.264.285	2.264.285	2.264.285	2.264.285	2.264.285	2.264.285	2.264.285	2.264.285	2.272.320
30	2.667.856	2.667.856	2.667.856	2.774.998	2.774.998	2.774.998	2.774.998	2.774.998	2.774.998	2.774.998	2.774.998	2.774.998	2.748.212

Sumber: Kantor Pusat PT.Ukindo Sumatera Utara 2020



Lampiran 3. Tunjangan Karyawan PT. Ukindo Blankahan Estate Tahun 2020

No Sampel	Januari (Rp)	Februari (Rp)	Maret (Rp)	April (Rp)	Mei (Rp)	Juni (Rp)	Juli (Rp)	Agustus (Rp)	September (Rp)	Oktober (Rp)	November (Rp)	Desember (Rp)	Rata-rata
1	467.443	467.443	467.443	473.238	473.238	473.238	473.238	473.238	473.238	473.238	473.238	473.238	471.789
2	495.894	495.894	495.894	499.345	499.345	499.345	499.345	499.345	499.345	499.345	499.345	499.345	498.482
3	514.871	514.871	514.871	516.024	516.024	516.024	516.024	516.024	516.024	516.024	516.024	516.024	515.735
4	520.888	520.888	520.888	522.827	522.827	522.827	522.827	522.827	522.827	522.827	522.827	522.827	522.342
5	495.625	495.625	495.625	496.378	496.378	496.378	496.378	496.378	496.378	496.378	496.378	496.378	496.189
6	402.188	402.188	402.188	404.355	404.355	404.355	404.355	404.355	404.355	404.355	404.355	404.355	403.813
7	420.888	420.888	420.888	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.342
8	418.314	418.314	418.314	420.888	420.888	420.888	420.888	420.888	420.888	420.888	420.888	420.888	420.244
9	509.678	509.678	509.678	514.871	514.871	514.871	514.871	514.871	514.871	514.871	514.871	514.871	513.572
10	508.624	508.624	508.624	510.727	510.727	510.727	510.727	510.727	510.727	510.727	510.727	510.727	510.201
11	505.431	505.431	505.431	506.500	506.500	506.500	506.500	506.500	506.500	506.500	506.500	506.500	506.232
12	503.274	503.274	503.274	505.431	505.431	505.431	505.431	505.431	505.431	505.431	505.431	505.431	504.891
13	407.564	407.564	407.564	409.678	409.678	409.678	409.678	409.678	409.678	409.678	409.678	409.678	409.149
14	418.314	418.314	418.314	420.888	420.888	420.888	420.888	420.888	420.888	420.888	420.888	420.888	420.244
15	421.709	421.709	421.709	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.547
16	505.431	505.431	505.431	506.500	506.500	506.500	506.500	506.500	506.500	506.500	506.500	506.500	506.232
17	405.431	405.431	405.431	406.500	406.500	406.500	406.500	406.500	406.500	406.500	406.500	406.500	406.323
18	405.431	405.431	405.431	406.500	406.500	406.500	406.500	406.500	406.500	406.500	406.500	406.500	406.323
19	496.625	496.625	496.625	496.001	496.001	496.001	496.001	496.001	496.001	496.001	496.001	496.001	495.907
20	506.500	506.500	506.500	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	507.298
21	507.564	507.564	507.564	509.564	509.564	509.564	509.564	509.564	509.564	509.564	509.564	509.564	509.149
22	505.431	505.431	505.431	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	5907.03
23	495.894	495.894	495.894	499.345	499.345	499.345	499.345	499.345	499.345	499.345	499.345	499.345	498.482
24	420.888	420.888	420.888	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.827	422.342
25	505.431	505.431	505.431	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	507.564	507.034
26	507.564	507.564	507.564	509.678	509.678	509.678	509.678	509.678	509.678	509.678	509.678	509.678	509.149
27	429.688	429.688	429.688	433.644	433.644	433.644	433.644	433.644	433.644	433.644	433.645	433.644	432.655
28	473.238	473.238	473.238	478.981	478.981	478.981	478.981	478.981	478.981	478.981	478.981	478.981	477.545
29	444.013	444.013	444.013	448.645	448.645	448.645	448.645	448.645	448.645	448.645	448.645	448.645	447.487
30	512.981	512.981	512.981	529.688	529.688	529.688	529.688	529.688	529.688	529.688	529.688	529.688	525.511

Sumber: Kantor Pusat PT.Ukindo Sumatera Utara 2020

Lampiran 4. Lembur/Premi Karyawan PT. Ukindo Blankahan Estate Tahun 2020

No Sampel	Januari (Rp)	Februari (Rp)	Maret (Rp)	April (Rp)	Mei (Rp)	Juni (Rp)	Juli (Rp)	Agustus (Rp)	September (Rp)	Oktober (Rp)	November (Rp)	Desember (Rp)	Rata-rata
1	1.155.328	1.144.045	1.189.295	987.894	959.830	1.026.048	1.362.310	1.262.960	1.710.746	1.643.820	1.710.150	1.212.590	1.280.016
2	500.000	500.000	456.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	496.333
3	500.000	500.000	475.000	400.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	460.000	500.000	486.250
4	1.072.429	1.019.813	1.093.519	907.547	904.280	977.952	1.230.159	1.140.915	1.397.369	1.467.680	1.595.048	1.076.870	1.156.965
5	4.290.350	3.937.275	4.052.725	2.730.325	2.673.125	2.9444.650	1.747.200	2.581.300	3.143.150	2.041.950	2.068.850	1.371.400	2.798.525
6	-	-	-	-	25.000	-	132.000	100.000	-	-	-	-	21.416
7	585.230	1.271.421	1.884.708	1.591.575	1.516.866	1.618.714	2.521.882	2.310.889	2.712.112	2.763.000	2.471.741	2.462.722	1.975.905
8	458.400	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	480.000	500.000	500.000	500.000	500.000	494.866
9	725.800	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	982.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.017.316
10	2.533.590	2.142.042	2.953.093	2.917.000	3.264.123	3.104.123	3.609.000	-	-	2.193.000	-	-	1.892.997
11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	500.000	500.000	458.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	496.500
13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	752.283	262.995	1.151.075	1.046.517	858.267	738.559	737.288	736.082	905.879	1.007.712	1.464.546	1.012.637	889.486
15	449.889	-	1.075.338	-	-	-	-	203.000-	-	-	-	-	144.018
16	2.105.806	2.117.740	2.680.350	2.413.520	2.302.440	1.753.100	904.224	1.400.408	1.672.889	-	3.578.025	2.960.478	1.990.748
17	750.000	750.000	750.000	650.000	750.000	750.000	750.000	557.000	750.000	750.000	750.000	775.000	727.733
18	990.920	1.136.910	1.334.670	938.050	709.170	871.760	1.135.781	981.635	1.447.744	478.380	580.900	336.320	911.853
19	5.168.840	5.311.145	6.688.135	7.549.520	3.439.855	4.121.030	1.176.735	1.206.846	2.688.050	1.886.890	2.562.950	2.105.150	3.658.762
20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21	752.283	1.008.000	685.511	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.100.000	1.017.459
22	1.016.000	-	100.000	-	-	150.000	53.000	-	-	-	480.000	-	65.250
23	500.000	500.000	481.000	459.000	500.000	500.000	461.000	400.000	500.000	400.000	500.000	500.000	475.083
24	1.876.901	1.819.549	1.7822.334	1.518.248	1.408.905	1.399.070	1.838.455	1.685.335	1.492.706	-	-	-	1.235.125
25	479.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	400.000	500.000	500.000	500.000	494.083
26	750.000	625.240	579.966	451.080	357.140	541.170	595.140	573.580	791.700	697.760	794.220	428.400	598.783
27	2.301.436	2.238.266	2.302.217	2.332.345	2.333.906	2.333.906	2.335.467	2.312.694	2.273.627	2.273.627	2.326.372	2.327.148	2.307.584
28	2.130.986	2.131.874	2.131.874	2.181.001	2.182.778	2.236.017	2.216.525	2.177.437	2.166.763	2.188.111	2.188.999	2.189.888	2.176.854
29	2.054.813	1.651.969	1.651.969	1.686.517	1.875.642	1.875.642	1.877.376	1.871.440	1.833.823	1.888.844	1.888.711	1.882.578	1.836.610
30	3.186.454	2.595.961	2.595.961	2.749.870	2.751.734	2.943.715	2.817.635	2.808.626	2.821.450	2.885.574	2.886.550	2.887.525	2.827.525

Sumber: Kantor Pusat PT.Ukindo Sumatera Utara 2020

No Sampel	Gaji Pokok/ Bulan		Tunjangan		Lembur/Premi		Jaminan Kesehatan	Jaminan Perumahan	Jaminan Pakaian	Jaminan Jasmani	Jaminan Cuti
	Jumlah	Skor	Jumlah	Skor	Jumlah	Skor	Skor	Skor	Skor	Skor	Skor
1	2.408.391	3	271.789	3	1.280.016	4	5	4	4	3	4
2	2.576.785	3	298.482	3	496.333	4	5	4	4	3	4
3	2.061.606	3	215.735	3	486.250	4	5	5	4	4	4
4	2.123.213	3	222.342	3	1.156.965	4	4	4	3	4	4
5	2.916.068	3	196.189	3	2.798.525	4	4	4	4	4	4
6	2.978.572	4	203.813	3	21.416	3	3	4	4	3	4
7	2.123.213	4	222.342	4	1.975.905	4	4	4	3	3	4
8	2.101.784	4	220.244	4	494.866	4	4	3	3	4	4
9	2.044.642	4	213.572	4	1.017.316	5	5	5	5	5	5
10	2.021.428	4	210.201	4	1.892.997	3	4	3	3	3	4
11	2.994.641	4	206.232	4	-	3	3	3	3	4	4
12	2.985.713	4	204.891	4	496.500	3	4	3	3	3	4
13	2.014.283	4	209.149	4	-	3	4	3	4	4	4
14	2.101.784	4	220.244	4	889.486	4	4	5	5	3	4
15	2.125.892	4	222.547	4	144.018	4	4	5	5	3	5
16	2.994.641	4	206.232	4	1.990.748	3	4	5	5	3	4
17	2.994.641	4	206.323	4	727.733	3	4	5	5	3	5
18	2.994.641	4	206.323	4	911.853	3	5	5	5	3	5
19	2.913.392	4	195.907	4	3.658.762	5	5	5	5	3	5
20	2.001.789	4	207.298	4	-	5	5	5	5	5	5
21	2.014.283	4	209.149	5	1.017.459	5	5	5	5	4	4
22	2.999.998	4	207.03	3	65.250	5	5	4	5	3	4
23	2.576.785	4	298.482	3	475.083	5	5	4	5	3	4
24	2.123.963	5	222.342	3	1.235.125	5	5	3	5	3	4
25	2.999.998	4	207.030	3	494.083	5	5	3	5	3	4
26	2.014.283	4	209.149	3	598.783	5	5	3	5	3	4
27	2.793.748	4	332.655	4	2.307.584	4	4	4	4	4	4
28	2.444.642	4	277.545	4	2.176.854	4	4	4	4	4	4
29	2.272.320	3	247.487	4	1.836.610	4	4	5	5	3	4
30	2.748.212	4	325.511	4	2.827.525	5	5	4	5	4	4
Jumlah		115		110		122	132	120	130	114	126
rata-rata		3,83		3,67		4,06	4,4	4	4,33	3,8	4,2

Sumber: Kantor Pusat PT.Ukindo Sumatera Utara 2020

## Lampiran 6. Identitas Karyawan

No Sampel	Nama	Umur (Tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan	Lama Bekerja (Tahun)
1	Arianto	51	Laki-laki	SMA	Sudah Kawin	2	25
2	Budi Susanto	48	Laki-laki	SMA	Sudah Kawin	3	25
3	Ahmadi	52	Laki-laki	SMA	Sudah Kawin	2	26
4	Permono	42	Laki-laki	SMA	Sudah Kawin	1	17
5	Supangat	35	Laki-laki	SLTP	Sudah Kawin	3	5
6	Sukirno	45	Laki-laki	SLTP	Sudah Kawin	3	18
7	Bambang	48	Laki-laki	STM	Sudah Kawin	2	25
8	Mulyono	52	Laki-laki	SD	Sudah Kawin	1	33
9	Suparmen	53	Laki-laki	SMA	Sudah Kawin	2	26
10	Muaji	52	Laki-laki	SD	Sudah Kawin	1	30
11	Mesliani	47	Laki-laki	SMA	Sudah Kawin	-	25
12	Legiman	44	Laki-laki	SLTP	Sudah Kawin	3	17
13	Margono	53	Laki-laki	SD	Sudah Kawin	2	26
14	Sarudin Rambe	50	Laki-laki	SMA	Sudah Kawin	3	24
15	Raja Daud bangun	52	Laki-laki	SLTP	Sudah Kawin	2	25
16	Mukimin	48	Laki-laki	SD	Sudah Kawin	2	26
17	Tumijo	50	Laki-laki	SD	Sudah Kawin	1	30
18	Sarno	49	Laki-laki	SD	Sudah Kawin	1	30
19	Suyanto	36	Laki-laki	SLTP	Sudah Kawin	2	5
20	Marikem	52	Laki-laki	SD	Sudah Kawin	-	34
21	Mesno	47	Laki-laki	SD	Sudah Kawin	1	25
22	Sri Herawati	46	Perempuan	SMA	Sudah Kawin	-	25
23	Fauziah	52	Perempuan	SMA	Sudah Kawin	-	30
24	Prihadi	48	Laki-laki	SMA	Sudah Kawin	-	27
25	M. Yusuf	53	Laki-laki	SMA	Sudah Kawin	-	29
26	Maijon S.	51	Laki-laki	SD	Sudah Kawin	1	24
27	Riapma Br Siahhaan	53	Perempuan	SMA	Sudah Kawin	-	31
28	Poniyem	47	Perempuan	SMK	Sudah Kawin	2	25
29	Riswanto	45	Laki-laki	SMA	Sudah Kawin	2	20
30	Jhon Apris	50	Laki-laki	SMA	Sudah Kawin	3	26

Sumber: Kantor Pusat PT.Ukindo Sumatera Utara 2020

## Lampiran 6. Identitas Karyawan

---

No Sampel	Nama	Jenis Pekerjaan	Jabatan Pekerjaan	Perekrutan
1	Arianto	Kerani Produksi	Karyawan	Koneksi
2	Budi Susanto	Karyawan Pemanan	Karyawan	Koneksi
3	Ahmadi	Karyawan Pemanen	Karyawan	Koneksi
4	Sugianto	Mandor Tunas	Karyawan	Koneksi
5	Supangat	Karyawan Pemanen	Karyawan	Koneksi
6	Sukirno	Karyawan Pemanen	Karyawan	Koneksi
7	Bambang	Mandor Panen	Karyawan	Koneksi
8	Mulyono	Mandor Pemeliharaan	Karyawan	Koneksi
9	Suparmen	Centeng	Karyawan	Koneksi
10	Muaji	Karyawan Pemanen	Karyawan	Koneksi
11	Mesliani	Pemeliharaan Tunas	Karyawan	Koneksi
12	Legiman	Mandor Pemeliharaan	Karyawan	Koneksi
13	Marudin rambe	Pemeliharaan Tunas	Karyawan	Koneksi
14	Sarudin Rambe	Karyawan Pemeliharaan	Karyawan	Koneksi
15	Raja Daud	Karyawan Pemanen	Karyawan	Koneksi
16	Mukimin	Karyawan Pemanen	Karyawan	Koneksi
17	Tumijo	Centeng	Karyawan	Koneksi
18	Sarno	Karyawan Pemeliharaan	Karyawan	Koneksi
19	Suyanto	Karyawan pemanen	Karyawan	Koneksi
20	Marikem	Karyawan pemanen	Karyawan	Koneksi
22	Sri Herawato	Karyawan Pemanen	Karyawan	Koneksi
23	Fauziah	Karyawan Pemanen	Karyawan	Koneksi
24	Prihadi	Karyawan Pemanen	Karyawan	Koneksi
25	M. Yusuf	Karyawan Pemanen	Karyawan	Koneksi
26	Maijon	Karyawan Pemanen	Karyawan	Koneksi
27	Rianto	Karyawan Pemanen	Karyawan	Koneksi
28	Poniyen	Karyawan Pemanen	Karyawan	Koneksi
29	Riswanto	Karyawan Pemanen	Karyawan	Koneksi
30	Jhon Apris	Kr Divisi Kantor	Karyawan	Koneksi

---

*Sumber: Kantor Pusat PT.Ukindo Sumatera Utara*

Lampiran 6. Identitas Karyawan

---

Gambar Kantor perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate



Gambar Perumahan Karyawan Perkebunan PT. Ukindo Blankahan Estate





**PT. United Kindom Indonesia Plantations**

*A Member of the Anglo Eastern Plantations Group*

Blankahan Estate, Kuala, Langkat, Medan Office : Wisma HSBC, 3rd Floor, Jl.  
Diponegoro Kav. 11, Medan 20152 P. O. Box 1051, Medan 20000, North  
Sumatra Utara, Indonesia

E-mail : [Ukindo@acpindonesia](mailto:Ukindo@acpindonesia)

09 September 2020

Kepada Yth :

Pimpinan Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Fakultas Pertanian

Di -

Tempat.

**Hal : Surat Keterangan selesai Penelitian**

Dengan Hormat,

Dengan ini disampaikan kepada Ibu / Bapak bahwa pada saudara :

**Nama : Sudarma**

**NPM : 1604300061**

Telah melakukan penelitian di PT. Ukindo Blankahan Estate Tanggal 08 Juli 2020 sampai selesai, selama melaksanakan Penelitian di PT. Ukindo Blankahan Estate Saudara atas nama Sudarma menunjukan kondisi yang baik dan menaati peraturan-peraturan perusahaan.

Demikianlah hal ini kami sampaikan, terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Tertanda,

**SAMPETUA MALAU**  
Estate Manager