

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP
SISTEM PENGUPAHAN (STUDI KASUS : PT.BANDAR
SUMATERA INDONESIA, Kecamatan Bintang Bayu,
Kabupaten Serdang Bedagai)**

SKRIPSI

Oleh :

**Rico Aridibyo
NPM: 1304300158
PROGRAM STUDI: AGRIBISNIS**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2018**

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP
SISTEM PENGUPAHAN (STUDI KASUS : PT.BANDAR
SUMATERA INDONESIA, Kecamatan Bintang Bayu,
Kabupaten Serdang Bedagai)**

SKRIPSI

Oleh :

RICO ARIDIBYO
13043000158
AGRIBISNIS

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

Komisi Pembimbing

Ir. Gustina Siregar, S.P., M.Si
Ketua

Surnakherman, S.P., M.Si
Anggota

Disahkan Oleh :
Dekan

Ir. Asritanar Munar, M.P.



Tanggal lulus: 15 Oktober 2018

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Rico Aridibyo
NPM : 1304300158
Judul Skripsi : "Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Sistem Pengupahan (Studi Kasus : PT BANDAR SUMATERA INDONESIA Kecamatan Bintang Bayu Kabupaten Serdang Bedagai)"

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programming yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencatumkan sumber yang jelas.

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

Medan, 15 Oktober 2018



Ag menyatakan

Rico Aridibyo

RINGKASAN

Rico Aridiby (1304300158), dengan judul skripsi “**Analisis Tingkat Keuasan Karyawan Terhadap Sistem Pengupahan** (Studi Kasus: PT Bandar Sumatera Indonesia, Desa Bandar Pinang, Kecamatan Bintang Bayu, Kabupaten Serdang Bedagai) dibawah bimbingan ibu Ir. Gustina Siregar, S.P., M.Si selaku ketua komisi pembimbing dan bapak Surnaherman, S.P., M.Si selaku anggota komisi pembimbing. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2018 sampai dengan bulan Juni 2018 di PT Bandar Sumatera Indonesia, Desa Bandar Pinang, Kecamatan Bintang Bayu, Kabupaten Serdang Bedagai. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah , Bagaimana sistem pengupahan di PT Bandar Sumatera Indonesia? Bagaimana tingkat kepuasan pemberian upah, premi dan tunjangan beras pada karyawan di PT Bandar Sumatera Indonesia?

Penelitian dilakukan dengan menggunakan studi kasus (*case study*), dengan mengambil 30 karyawan panen sebagai sampel. Penentuan sampel menggunakan *purposive* (sengaja). Untuk menguji tingkat kepuasan karyawan penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan *skala Likert*.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa Sistem Pengelolaan Upah, Premi, dan Tunjangan Beras pada Karyawan Sadap di PT. Bandar Sumatera Indonesia berdasarkan kesepakatan bersama antara manajemen dengan Serikat Pekerja Bandar Pinang Mandiri (SPBPM) yang tergantung pada Masa Kerja dan status pekerja tersebut serta Tingkat Kepuasan Terhadap Pemberian dikategorikan Puas (dengan rata-rata skor 112,11), pada pemberian Premi dikategorikan Cukup Puas (dengan rata-rata skor 104,6), sedangkan pada tunjangan beras dikategorikan puas (dengan rata-rata skor 111,57).

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama **Rico Aridiby**, dilahirkan di Bandar Pinang pada tanggal 2 November 1995, anak kedua dari 3 bersaudara yang merupakan dari pasangan orang tua **Sudiby** dan **Herawati**.

Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh hingga saat ini adalah sebagai berikut:

1. Pada tahun 2001-2007, menjalani pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bintang Bayu.
2. Pada tahun 2007-2010, menjalani pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Bintang Bayu.
3. Pada tahun 2010-2013, menjalani pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Lubuk Pakam.
4. Pada tahun 2013, menjalani masa penyambutan mahasiswa/i baru dan masta Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Pertanian Jurusan Agribisnis.
5. Pada tahun 2013-2018, menjalani pendidikan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Pertanian Jurusan Agribisnis.
6. Bulan januari sampai bulan febuari 2016 melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Huta Padang Asahan. Bulan mei 2018 sampai dengan bulan juni 2018, melakukan penelitian skripsi di PT. Bandar Sumatera Indonesia kecamatan Bintang Bayu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN (Studi Kasus : PT Bandar Sumatera Indonesia)” disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan S1 di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan kesempatan ini, penulis tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada banyak pihak atas bimbingan dan dorongan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Penulis meyakini bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi perbaikan yang akan penulis lakukan dimasa yang akan datang.

Dengan mendapat banyaknya bimbingan, bantuan, perhatian serta dorongan, penulis dengan ketulusan hati ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Sudibyو dan Ibunda Herawati yang telah mencurahkan cinta dan kasih sayang yang tiada henti, perhatian, dukungan moril dan materil serta nasihat yang tidak ternilai harganya bagi penulis.
2. Ibu Ir. Gustina Siregar, M.Si selaku ketua komisi pembimbing.
3. Bapak Surnaherman, S.P.,M.Si selaku anggota komisi pembimbing.
4. Ibu Ir. Hj. Asritanarni Munar, M.P, selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Teman-teman seperjuangan agribisnis 2013 khususnya agribisnis yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Akhir kata penulis mengharapkan saran dan masukan dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis menyadari, bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis.

Medan, Agustus 2018

Penulis

KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrahim
Assalamu'alaikum. Wr. Wb*

Syukur Alhamdulillah penulis persembahkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, taufik dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tidak lupa penulis sanjungkan kepada junjungan kita Rasulullah SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa umat manusia menuju jalan kebaikan.

Adapun judul skripsi ini adalah **“ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN (Studi Kasus : PT Bandar Sumatera Indonesia)”** skripsi ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengupahan, mengetahui tingkat kepuasan karyawan atas sistem pengupahan dan pengaruh gaya kepemimpinan, kesejahteraan upah, pengembangan diri, fasilitas pakaian, dan tunjangan pendidikan terhadap sistem upah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dalam penyajian materi maupun ide-ide pokok yang penulis sampaikan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar penelitian ini berkelanjutan dan bermanfaat bagi penulis dan khususnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian berikutnya dengan komoditas yang sama. Akhirnya, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca. Aamiin.

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
RIWAYAT HIDUP	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang	1
Perumusan Masalah	5
Tujuan Penelitian	6
Kegunaan Penelitian	6
TINJAUAN PUSTAKA	7
Landasan Teori.....	7
Klasifikasi Tanaman Karet	7
Karyawan.....	7
Karyawan tetap	8
Pendapatan.....	9
Upah	9
Gaji	13
Kepuasan	15
Penelitian Terdahulu	16
Kerangka Pemikiran.....	18
METODE PENELITIAN	21
Metode Penelitian	21
Metode Penentuan Lokasi Penelitian.....	21
Metode Penarikan Sampel	21
Metode Pengumpulan Data.....	22

Metode Analisis data.....	22
Defenisi dan Batasan Operasional	24
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN.....	26
Gambaran Umum PT Bandar Sumatera Indonesia	26
Visi dan Misi PT Bandar Sumatera Indonesia	27
Luas dan Ltak Strategis.....	27
Lokasi dan Luas Perusahaan/perkebunan	28
Luas Tanaman	29
Tenaga kerja Perusahaan.....	29
Fasilitas	30
Karakteristik Sampel.....	31
Distribusi Sampel Berdasarkan Usia	31
Distribusi Sampel Berdasarkan Pengalaman	32
Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan	32
Distribusi Sampel Berdasarkan Tanggungan	33
HASIL DAN PEMBAHASAN	35
Sistem Pengupahan PT Bandar Sumatera Indonesia	35
Tingkat Kepuasan Karyawan	40
KESIMPULAN DAN SARAN	45
Kesimpulan	45
Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN.....	49

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Rentan Skala Kepuasan.....	23
2.	Luas PT Bandar Sumatera Indonesia Januari 2018	29
3.	Luas Area Perkebunan PT Bandar Sumatera Indonesia Januari 2018.....	29
4.	Jumlah Tenaga Kerja PT Bandar Sumatera Indonesia Januari 2018.....	30
5.	Distribusi Sampel Berdasarkan Usia	31
6.	Distribusi Sampel Berdasarkan Pengalaman Kerja	32
7.	Distribusi Sampel Berdasarkan Lamanya Pendidikan.....	32
8.	Distribusi Sampel Berdasarkan Tanggungan.....	33
9.	Perjanjian Bersama Antara Manajemen PT Bandar Sumatera Indonesia Dengan Serikat Pekerja Bandar Pinang Mandiri (SPBPM)	37
10.	Pembayaran Premi Normal	37
11.	Tanggapan Responden tentang Kepemimpinan.....	38
12.	Tanggapan Responden Tentang Kesejahteraan Upah.....	39
13.	Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Diri	40
14.	Sebaran karyawan responden berdasarkan Tingkat Kepuasan Karyawan	41
15.	Tanggapan Responden terhadap Premi.....	42
16.	Tanggapan Responden Terhadap Upah	43
17.	Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan Beras.....	44

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran.....	20

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Identitas Responden	49
2.	Tingkat Kepuasan Premi	50
3.	Tingkat Kepuasan Terhadap Upah.....	51
4.	Tingkat Kepuasn Terhadap Pemberian Beras.....	52
5.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap sistim pengupahan	53

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia memiliki potensi alamiah yang bagus untuk mengembangkan sektor pertanian termasuk tanaman perkebunan sebagai sektor pertanian yang terletak di daerah tropis sekitar khatulistiwa. Indonesia memiliki tanah yang mampu menyuburkan tanaman, sinar matahari yang konsisten sepanjang tahun, kondisi iklim yang memenuhi persyaratan tumbuh tanaman, dan curah hujan rata-rata/tahun yang cukup tinggi. Semua kondisi ini merupakan faktor-faktor ekologis yang cukup baik untuk membudidayakan tanaman perkebunan (Rahardi,1995).

Peran sektor pertanian dalam pembangunan di Indonesia tidak perlu diragukan lagi. GBHN memberikan amanat bahwa prioritas pembangunan diletakan pada pembangunan bidang ekonomi dengan titik berat pada sektor pertanian. Pembangunan pertanian diarahkan untuk meningkatkan produksi pertanian guna memenuhi kebutuhan pangan dan industri dalam negeri, meningkatkan ekspor, meningkatkan pendapatan petani, memperluas kesempatan kerja dan mendorong pemerataan kesempatan berusaha (Soekartawi,1995).

Tanaman karet mulai dikenal di Indoneia sejak jaman penjajahan Belanda. Tanaman karet yang paling tua diketemukan di subang Jawa barat yang ditanam pada tahun 1862. Pada tahun 1864 tanaman karet ditanam di kebun raya bogor sebagai tanaman baru untuk di koleksi. Selanjutnya, karet di kembangkan menjadi tanaman perkebunan dan tersebar di beberapa daerah. Perkebunan karet di buka oleh Hofland pada tahun 1864 di daerah Pamanukan dan Ciasem, Jawa Barat. Pertama kali jenis yang ditanam adalah karet rambung atau *Ficus Elastica*.

Tanaman karet (*Hevea Brasiliensis*) ditanam di daerah Sumatera Timur pada tahun 1902, kemudian di bawa oleh perusahaan perkebunan asing ditanam di Sumatera Selatan. Pada waktu itu petani membuka hutan untuk menanam padi selama 2 tahun lalu ladang di tinggalkan, sebelum meninggalkan ladang biasanya menanam tanaman keras seperti karet dan buah-buahan. Petani akan datang kembali setelah 10-12 tahun kemudian untuk menyadap kebun karetnya.

Perusahaan perkebunan adalah pelaku usaha perkebunan warganegara Indonesia atau badan hukum yang didirikan menurut hukum Indonesia dan berkedudukan di Indonesia yang mengelolah usaha perkebunan dengan skala tertentu. segala kegiatan yang mengusaha tanaman tertentu pada tanah dan atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernafas atau hidup di samping aset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang dan sebagainya. Keunikan aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif (Istijanto,2005).

Buruh/karyawan adalah orang yang bekerja dan secara formal mempunyai hubungan kerja sah dengan perusahaan dan menerima upah dari perusahaan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pekerja/buruh diikat oleh suatu ikatan kerja yang di sepakati bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha,

dimana kedua belah pihak berkewajiban untuk menaati dan mematuhi semua ketentuan yang telah di sepakati. Buruh harus memiliki kesadaran objektif atas pekerjaannya. Dengan demikian kerja bukan hanya semata-mata objektivitas diri manusia untuk mengangkat harga diri dan martabatnya, tetapi juga kesadaran dan eksistensinya (Nasution,2005).

Pengembangan profesionalisme tenaga kerja adalah merupakan syarat utama untuk menjawab tantangan pengembangan dunia usaha dan industri yang bersifat kompetitif dalam era globalisasi. Peningkatan kualitas SDM dilakukan melalui berbagai jalur, diantaranya melalui pendidikan pelatihan serta pengembangan di tempat kerja. Pendidikan merupakan jalur peningkatan kualitas SDM yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, misalnya keimanan, ketaqwaan, kepribadian, kecerdasan, kedisiplinan, kreatifitas dan sebagainya. Sedang pelatihan lebih menekankan pada pembentukan dan pengembangan profesionalisme dan kompetisi. Semntara pengembangan di tempat kerja merupakan jalur pematapan aplikasi kompetisi SDM untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi (Sinuraya,2001).

Pengelolaan SDM yang tradisional biasanya terpusat pada pelaksanaan kegiatan perekrutan, seleksi dan pengujian, penempatan, pengupahan, pelatihan transport, Promosi serta berbagai tindakan kepegawaian yang lain. Pengorganisasian kerap kali juga menjadi tugas dari pengeloolah SDM. Bila dikaji secara seksama, maka fokus manajemen SDM yang tradisional adalah pada kepentingan perusahaan. Tugasnya adalah mengusahaakan para pekerja agar dapat menjadi sumber daya produksi yang efektif (Sinuraya,2001).

Sistem penentuan upah (pengupahan) yang berlaku di Indonesia adalah sistem yang berbasis indeks biaya hidup dan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) per kapita sebagai proksi dari tingkat kemakmuran, dengan kata lain berbasiskan angka Kehidupan Hidup Layak (KHL) dan tingkat inflasi. Sistem pengupahan disuatu negara biasanya di dasarkan kepada falsapah atau teori yang dianut oleh negara itu. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat dibedakan menurut dua ekstrim. Ektrim yang pertama didasarkan pada teori nilai dan pertentangan kelas. Ektrim yang kedua didasarkan kepada teori penambahan produk marginal berlandaskan asumsi perekonomian bebas. Sistem pengupahan dari ekstrim pertama umumnya dilaksanakan di Negara-negara komunis, sedangkan ekstrim kedua umumnya digunakan di negara-negara yang menganut paham kapitalis (Umar,1998).

Para ekonom kapitalistik memandang buruh yang bekerja dalam proses produksi sama dengan menyewakan dirinya secara utuh pada majikan. Dengan kata lain, yang dijual oleh buruh bukanlah sekedar tenaga kerjanya saja, namun juga menjual atau menyewakan dirinya dalam jangka waktu tertentu. Nilai baru yang ditambahkan buruh terhadap barang tidak kemudian dikembalikan kepada buruh sebagai ganti kontribusi yang diberikan pada buruh adalah sebatas besaran biaya produksi dirinya. Biaya produksi buruh yang kemudian diberikan pemberi kerja merupakan nilai yang diberi perusahaan agar buruh sekedar dapat dan sanggup bekerja dan inilah yang kemudian dinamakan upah minimum seperti yang diberlakukan selama ini (Suudjana,2002).

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan.

Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga kompetitif.

Tingkat kepuasan buruh diperkebunan terhadap sistem pengupahan dan upah yang diterima juga dipengaruhi oleh jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan perumahan, jaminan pakaian kerja dan jaminan kesegaran jasmani dan rohani. Dari uraian di atas tidak dapat di pungkiri bahwa buruh/tenaga kerja memang merupakan salah satu faktor produksi yang sangat di butuhkan oleh perusahaan perkebunan di samping tanah, modal dan manajemen. Pekajian mengenai upah buruh perkebunan di Indonesia menjadi sangat penting.

Dari uraian diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang tingkat kepuasan buruh perkebunan terhadap sistem pengupahan. Dengan menetapkan buruh perkebunan PT BANDAR SUMATERA INDONESIA sebagai objek penelitian.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem pengupahan di PT Bandar Sumatera Indonesia?
2. Bagaimana tingkat kepuasan pemberian upah, premi dan tunjangan beras pada karyawan di PT Bandar Sumatera Indonesia?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan di PT Bandar Sumatera Indonesia.
2. Untuk Mengetahui tingkat kepuasan pemberian upah, premi, dan tunjangan beras pada karyawan di PT Bandar Sumatera Indonesia.

Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi instansi terkait dalam mengambil kebijakan khususnya yang berhubungan dengan sistem pengupahan, premi dan tunjangan beras bagi karyawan.
2. Sebagai bahan referensi dan studi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Klasifikasi Tanaman Karet

Karet merupakan tanaman yang berasal dari Amerika Latin, khususnya Brasil. Sebelum dipopulerkan sebagai tanaman budidaya yang dikebunkan secara besar-besaran, penduduk asli Amerika Selatan, dan Asia sebenarnya telah memanfaatkan beberapa jenis tanaman penghasil getah. Karet masuk ke Indonesia pada tahun 1864, mula-mula karet di tanam dikebun Raya Bogor sebagai tanaman koleksi. Dari tanaman koleksi karet selanjutnya dikembangkan ke beberapa daerah sebagai tanaman perkebunan komersial (Setiawan dan Andoko,2005).

Berdasarkan klasifikasinya, maka tanaman karet termasuk ke dalam :

- a. Kingdom: Plantae (Tumbuhan)
- b. Subkingdom: Tracheobionta (Tumbuhan berpembuluh)
- c. Super Divisi: Spermatophyta (Menghasilkan biji)
- d. Divisi: Magnoliophyta (Tumbuhan berbunga)
- e. Kelas: Magnoliopsida (berkeping dua / dikotil)
- f. Sub Kelas: Rosidae
- g. Ordo: Euphorbiales
- h. Famili: Euphorbiaceae
- i. Genus: Hevea
- j. Spesies: Hevea brasiliensis Muell. Arg

Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Karyawan tetap merupakan salah satu karyawan yang terdapat di suatu perkebunan. Karyawan tetap memiliki beberapa defenisi dan tugas-tugas yang dijalankannya yaitu tidak

ada batasan jangka waktu lamanya bekerja hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan 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.

Banyak faktor yang biasa dijadikan penentu dalam membentuk kadar dan kualitas SDM. Dalam hal ini faktor yang paling utama adalah pendidikan, karena dengan pendidikan seseorang dapat memanusiasi dirinya sendiri dan pendekatan melalui sumber daya ini juga lebih menekankan pada penggunaan tenaga kerja manusia yang berlebihan sebagai kekuatan pembangunan atau *labour intensive* dan menghindari terusirnya tenaga kerja akibat penggunaan teknologi yang belum mampu digunakan secara efisien (Soemartojo,1993).

Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Karyawan yang bertanggung jawab atas budidaya tanaman perkebunan mulai dari pembibitan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan hingga pasca panen. Karyawan tanaman merupakan

karyawan yang paling banyak dibuthkan disetiap bagian pembudidayaan tanaman perkebunan (Nurhikma, 2017).

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 adlah daya beli pendapatan uangnya, ini adalah kuantitas barang dan jasa yang fapat dibeli dengan pendapatan nominal. Jika harga nominal tetap konstan, setiap perubahan pendapatan nominal akan menyebabkan perubahan yang sesuai dengan pendapatan riilnya (Wasana dan Kirbrandoko,1995).

Dalam ilmu ekonomi pendapatan diartikan sebagai nilai maksimum yang dapat dikonsumsi oleh seseorang dalam satu periode yang diperoleh oleh karyawan dari hasil kerja untuk jangka waktu tertentu. Artinya pendapatan yang diperoleh hanya dapat memenuhi kebutuhan pada satu periode saja. Definisi tersebut menitikberatkan pada total kuantitatif pengeluaran terhadap konsumsi selama satu periode. Dengan kata lain pendapatan merupakan jumlah harta kekayaan awal periode ditambah keseluruhan hasil yang diperoleh dalam satu periode, bukan hanya dikonsumsi. Secara garis besar pendapatan didefinisikan sebagai jumlah harta kekayaan awal periode ditambah perubahan penilaian yang bukan diakibatkan perubahan modal dan utang (Zulrizki, 2008:22).

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

dibandingkan masa-masa ketika regulasi kebijakan perkaryawanan belum menjadi prioritas pemerintah. 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).

Upah merupakan rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan karyawan atau karyawan serta pemerintah (Hutabarat,2006).

Jadi nilai suatu barang adalah nilai dari dasar karyawan atau dari jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Implikasi pandangan yang demikian adalah :

- a. Harga barang berbeda menurut jumlah jasa karyawan yang di alokasikan untuk seluruh proses produksi barang tersebut.
- b. Jumlah jasa kerja yang dikorbankan untuk memproduksi suatu jenis barang adalah kira-kira sama.
- c. Seluruh pendapatan nasional diciptakan oleh karyawan, jadi dengan demikian hanya karyawan/pekerja yang berhak memperoleh seluruh pendapat nasional tersebut.

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, yaitu (Hutabarat,2006):

- a. Penawaran dan permintaan karyawan
- b. Organisasi karyawan
- c. Kemampuan untuk membayar
- d. Produktivitas
- e. Biaya hidup

Hubungan kerja antara majikan sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja dipengaruhi oleh perkembangan dan perubahan sosial, ekonomi dan cara pengelolaan usaha. Ketidakserasian di dalam hubungan kerja antara majikan dan pekerja banyak disebabkan oleh tidak puasnya pekerja terhadap sistem pengupahan yang ada. Untuk menyelesaikannya perlu ada kerjasama antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah agar dapat tercipta iklim yang sehat dan dihayati oleh semua pihak.

Dalam situasi penawaran tenaga kerja lebih besar dari pada lowongan kerja yang tersedia, maka hanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang punya kesempatan untuk masuk kedalam pasar tenaga kerja. Dengan demikian keterampilan pekerja dapat memperoleh upah yang cukup untuk membiayai kebutuhan hidupnya, pekerja tidak hanya harus sekedar terampil tetapi juga harus dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi agar tingkat upah dapat dinaikan.

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan baik dalam bentuk tunai ataupun natura, atau dalam bentuk tunai natura. Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah

diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

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

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam sistem pengupahan diperkebunan terdiri atas beberapa komponen, yakni: Gaji pokok : tunjangan perumahan, catu terutama beras, premi, lembur, dan tunjangan pendidikan anak. Tujuh komponen upah tersebut berlaku baik perkebunan swasta penanam modal asing (PMA) dan penanam modal dalam negeri (PMDN), maupun perkebunan milik negara (PTPN). Namun kenyataannya hanya sedikit perusahaan perkebunan yang memberikan seluruh komponen tersebut, bahkan masih banyak perkebunan yang hanya memberikan upah pokok atau upah minimum tanpa memberikan komponen lainnya.

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 (Sudjana,2002).

Sistem pengupahan di PT BANDAR SUMATERA INDONESIA terdiri atas gaji pokok, tunjangan serta beras pekerja yang diperoleh setiap bulannya. Gaji dan tunjangan yang di terima karyawan setiap bulannya ditentukan oleh perusahaan dimana ditentukan berdasarkan golongan serta masa kerja karyawan diperkebunan tersebut.

Gaji

Gaji merupakan pembayaran atas jasa manajerial, administratif dan jasa-jasa yang sama. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai ikatan kerja kuat secara berkala berdasarkan ketentuan yang berlaku disuatu perusahaan dan sifatnya tetap. Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan kedalam empat bentuk yaitu upah atau gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula dan pakaian), *fringe benefits* (dalam bentuk dana yang disisikan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang) dan kondisi lingkungan kerja. Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan kepada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Gaji adalah pendapatan dasar yang diberikan pengusaha kepada pekerja berdasarkan pangkat dan golongannya. Ketentuan minimal besarnya gaji yang ditentukan oleh sebuah komisi yang diketuai oleh gubernur dan anggota diambil dari kelompok yang mewakili pekerja, pengusaha, dewan pakar dan unsur

Disnaker. Besarnya nilai upah disebut upah minimum provinsi (UMP), yang disusun berdasarkan standar kebutuhan hidup minimum (KHM), indeks harga konsumen (IHK), kemampuan perusahaan dan kondisi pasaran tenaga kerja. Upah untuk sektor perkebunan dalam UMSK (Upah Minimum Sektoral Kabupaten) (Ghani,2003).

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:

- a. Memberikan sistem premi selain gaji tetap.
- b. Memberikan sistem bonus dari keuntungan perusahaan setiap akhir tahun.
- c. Sistem penggajian juga dapat ditambah dengan tunjangan lain, antara lain : uang lembur, peralatan kesehatan dan pengobatan, jamsostek, uang pensiun, bantuan perumahan, catu beras dan hak cuti (Simanjuntak,2007).

Agar pegawai dan pekerja yang menerima gaji atau upah merasa puas, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip pemberian gaji dan upah sebagai berikut:

- a. Gaji atau upah yang diberikan harus cukup untuk hidup pegawai dan keluarganya. Dengan kata lain, besarnya gaji dan upah harus memenuhi kebutuhan pokok minimum.
- b. Pemberian gaji atau upah harus adil, artinya besar kecilnya upah tergantung pada berat ringannya kewajiban tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang pekerjaannya sulit, tanggung jawabnya berat, harus diberi gaji atau upah yang lebih banyak dari pada pegawai lainnya yang kewajiban dan tanggung jawabnya lebih ringan. Salah

satu cara untuk menyusun skala gaji atau upah yang adil adalah dengan membuat klasifikasi atau pengelolaan jabatan.

- c. Gaji atau upah harus dibayarkan tepat pada waktunya. Gaji atau upah yang terlambat diberikan dapat mengakibatkan kemarahan dan rasa tidak puas pegawai, yang pada gilirannya akan dapat mengurangi produktivitas pegawai.
- d. 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 diperoleh dengan gaji atau upah tersebut. Jadi yang penting adalah gaji atau upah riil bukan gaji atau upah nominal.
- e. Sistem pembayaran gaji atau upah harus mudah dipahami dan dilaksanakan, sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam waktu relatif singkat.
- f. Perbedaan dalam tingkat gaji atau upah harus didasarkan atas evaluasi jabatan yang objektif.
- g. Struktur gaji atau upah harus ditinjau kembali dan kemungkinan harus diperbaiki apabila kondisi berubah (Moekijat, 1992).

Kepuasan

Menurut teori Abraham Maslow, kebutuhan dan kepuasan pekerja/karyawan identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis. Yaitu berupa material dan nonmaterial. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang (Umar, 1998).

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 premi dan tunjangan beras diterimanya.

Premi dan tunjangan beras merupakan jaminan yang diberikan oleh pihak PT BANDAR SUMATERA INDONESIA berupa uang dan untuk tunjangan beras, semua anggota keluarga karyawan mendapatkan tunjangan beras sampai batas anak ketiga dari karyawan tersebut.

Penelitian Terdahulu

Ristiyahana Nurbahar (2015) melakukan penelitian dengan judul “kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (persero) cabang kebumen” Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen secara umum adalah cukup puas. (1). Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari tugas pokok dan fungsi Kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja dengan tingkat pencapaian skor sebesar 27,3% atau sebanyak 21 karyawan masuk ke dalam kategori sangat tinggi, 42,8% atau sebanyak 33 karyawan masuk ke dalam kategori tinggi, 19,5% atau sebanyak 15 karyawan masuk ke dalam kategori cukup tinggi, 10,4% atau sebanyak 8 karyawan masuk dalam kategori kurang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja masuk dalam kategori tinggi. (2). Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari

supervise oleh pimpinan. Kepuasan kerja karyawan terhadap supervise oleh pimpinan dengan tingkat pencapaian skor sebesar 16,9% atau sebanyak 13 karyawan masuk kedalam kategori sangat tinggi, 33,8 atau sebanyak 26 karyawan masuk kedalam kategori tinggi, 41,5% atau sebanyak 32 karyawan masuk kedalam kategori cukup tinggi, 7,8% atau sebanyak 6 karyawan masuk dalam kategori kurang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap supervise oleh pimpinan masuk dalam kategori cukup tinggi

Heri Marghono (2006) melakukan penelitian dengan judul "Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Terhadap Kinerja Sumber daya Manusia Perusahaan Pada Departemen Produksi Divisi Slaughter house". Karyawan tetap merasakan cukup puas terhadap kinerja yang diberikan perusahaan. Pelayanan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tetap ada 7 variabel (54%) dari 13 variabel yang dianalisis, karyawan tetap merasakan cukup puas Untuk karyawan kontrak juga merasakan cukup puas. Pelayanan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan kontrak ada 9 variabel (69 persen) dari 13 variabel. Indeks kepuasan karyawan tetap yang dihasilkan sebesar 62.28 persen. dan indeks kepuasan karyawan kontrak sebesar 54.40 persen Sedangkan terhadap karyawan kontrak yang menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kepuasan adalah kebijakan sumberdaya manusia perusahaan, tunjangan pengobatan, pemenuhan JAMSOSTEK dan pemberian THR.

Kerangka Pemikiran

Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Gaji merupakan pembayaran atas jasa manajerial, administrasi dan jasa-jasa yang sama. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang di berikan pada karyawan yang mempunyai ikatan kerja kuat secara berkala beerdasarkan ketentuan yang berlaku disuatu perusahaan dan sifatnya tetap.

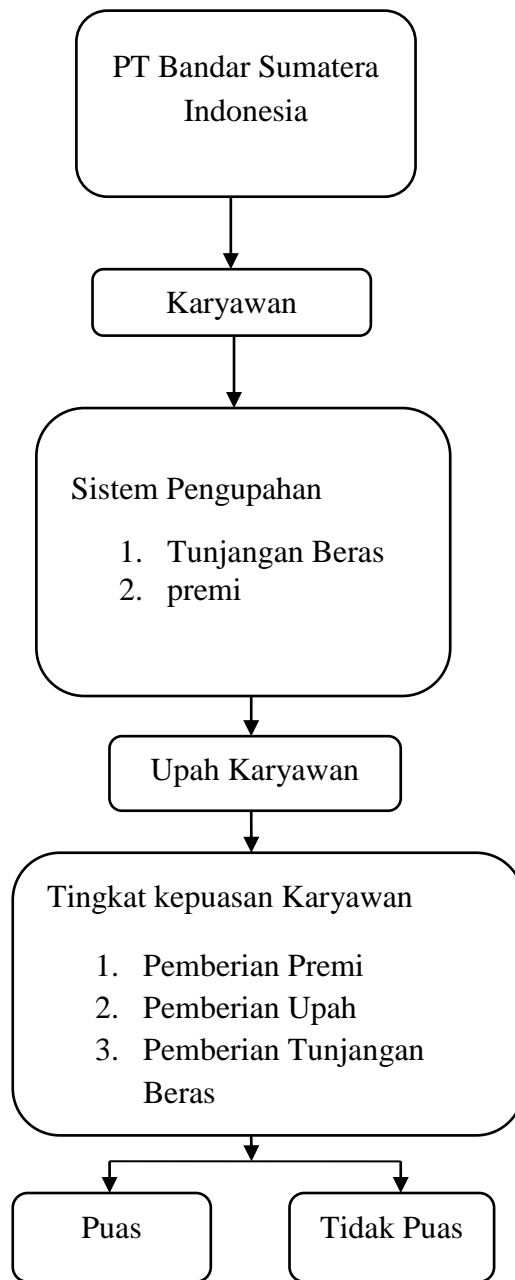
Sistem pengupahan merupakan kerangka pengelolaan perihal bagaimana upah diatur dan di tetapkan. Sistem upah di Indonesia pada umumnya didasarkan pada 3 fungsi yaitu: 1). Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga, 2). Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, 3). Menyediakan intensif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja.

Kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat 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 bela pihak antara perusahaan (penikatan produksi) dan karyawan (peningkatan kesejahteraan).

Tingkat kepuasan karyawan diperkebunan terhadap sistem pengupahan dan upah yang diterima juga dipengaruhi oleh jaminan kesehatan dan kecelakaan

kerja, jaminan perumahan, jaminan pakaian dan alat kerja, jaminan kesegaran jasmani, rohani serta jaminan cuti. Uraian di atas dapat dijabarkan secara sistematis dalam skema kerangka pemikiran berikut:

Berdasarkan keterangan diatas secara sistematis kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :



Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus (*study case*). Dalam studi kasus, penelitian yang akan diteliti lebih terarah atau pada sifat tertentu dan tidak berlaku umum. Menurut Hanafie (2010), metode ini dibatasi oleh kasus, lokasi, tempat, serta waktu tertentu dan tidak bisa disimpulkan pada daerah tertentu atau kasus lain.

Metode Penentuan Daerah Penelitian

Penentuan daerah penelitian dilakukan secara *purposive* (sengaja) yaitu penentuan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Lokasi penelitian terpilih di PT BANDAR SUMATERA INDONESIA Desa Bandar Pinang Kecamatan Bintang Bayu Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara. Dengan pertimbangan karena di daerah penelitian ini memiliki sistem pengupahan yang terdiri dari upah pokok, upah tunjangan keluarga.

Metode Penarikan Sampel

Populasi yang dijadikan sampel adalah para karyawan yang bekerja di setiap divisi perkebunan di PT BANDAR SUMATERA INDONESIA sebanyak 444 orang dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 sampel. Karena menurut Sugiono (2010) apabila populasi penelitian lebih dari 100 maka ukuran sampel sebanyak 30 sudah dianggap layak dalam penelitian dan memberikan kesempatan yang sama setiap responden responden.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data skunder. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dengan para karyawan yang menjadi sampel dengan menggunakan kuisisioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu.

Metode Analisis Data

Untuk menganalisis rumusan masalah pertama (1) mengenai sistem pengupahan buruh di perkebunan PT BANDAR SUMATERA INDONESIA dianalisis secara deskriptif dengan mengamati dan mengumpulkan data tentang bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan didaerah penelitian tepatnya di perkebunan PT BANDAR SUMATERA INDONESIA.

Untuk menganalisis rumusan masalah yang kedua (2) dengan metode penelitian survei, yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual dengan *Skala Likert* untuk mengetahui sikap, pendapat dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang berdasarkan kuisisioner yang telah disebarakan ke setiap responden/karyawan dengan 5 (lima) opsi jawaban atas masing-masing indikatornya:

- a. Skor 5 = Sangat Puas (SP)
- b. Skor 4 = Puas (P)
- c. Skor 3 = Cukup Puas (CP)
- d. Skor 2 = Tidak Puas (TP)
- e. Skor 1 = Sangat Tidak Puas (STP)

Setelah pemberian skor atas masing-masing indikator variable penelitian, selanjutnya dilakukan penentuan rentan skala (RS) yang menurut Amrin Pintubatu (2015) dalam Umar (2005 : 226) dapat dihitung dengan rumus :

Setelah pemberian skor atas masing-masing indikator variable penelitian, selanjutnya dilakukan penentuan rentan skala (RS) yang menurut Amrin Pintubatu (2015) dalam Umar (2005 : 226) dapat dihitung dengan rumus :

$$RS = \frac{n(m-1)}{n}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

sehingga :

$$RS = \frac{30(5-1)}{5}$$

$$= 24$$

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert15, maka skala ini dikategorikan terendah pada nilai 1x30 dan kategori nilai tertinggi 5x30 untuk itu, skala ini dikategorikan pengklasifikasiannya pada variabel kepuasan kerja dan dapat dilihat dari table dibawah ini

Tabel 1. Rentan Skala Kepuasan

Variabel	Rentang Penilaian	Klasifikasi
Tingkat Kepuasan	30-54	Sangat Tidak Puas
	55-79	Tidak Puas
	80-104	Cukup Puas
	105-129	Puas
	130-154	Sangat Puas

Sumber: Umar 2015

Definisi dan Batasan Operasional

Untuk menghindari terjadinya kekeliruan dan kesalahpahaman dalam pembahasan hasil penelitian, maka digunakan beberapa definisi dan batasan sebagai berikut :

1. Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.
2. Karyawan yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah karyawan sadap yang bekerja di PT Bandar Sumatera Indonesia, dengan jumlah sample sebanyak 30 orang ditentukan secara sengaja.
3. Upah merupakan pembayaran atas jasa manajerial, administratif dan jasa-jasa yang sama.
4. Tunjangan beras merupakan bantuan dana yang diberikan perusahaan kepada setiap individu sebagai bentuk memakmurkan pekerja.
5. Premi merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan produktivitas kerja karyawan.
6. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bandar Sumatera Indonesia, di desa Bandar Pinang Kecamatan Bintang Bayu Kabupaten Serdang Bedagai.
7. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018.

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

Gambaran Umum PT Bandar Sumatera Indonesia

PT. Bandar Sumatera Indonesia, Bandar Pinang Estate berdiri pada tahun 1976 dengan bukti adanya mesin MILING SHET ENGINE dan diakui oleh NKRI. PT. Bandar Sumatera Indonesia, Kebun Bandar pinang Estate terletak di desa Bandar Pinang Kebun Kecamatan Bintang Bayu, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Jarak dari Kota Medan \pm 100 Km, dan dari Tebing Tinggi \pm 25 Km, Ketinggian 45-175 meter di atas permukaan laut, Topografi atau kemiringan tanah rata sampai bergelombang, tekstur tanah lempung liat berpasir dengan drainase yang baik dan kedalaman efektif $>$ 80cm, PH tanah 5-6 dan Curah hujan 134 hari/tahun. Dengan luas lahan kebun yang di kelola Mencapai 1.412.71 Ha.

PT Bandar Sumatera Indonesia berkedudukan di Desa Bandar Pinang Kebun adalah salah satu Perusahaan Perkebunan Penanaman Modal Asin (PMA) yang sejak puluhan tahun berkiprah di Indonesia sebagai perusahaan perkebunan yang mengelola komoditas karet dan keapa sawit yang kebun-kebunnya menyebar di beberapa wilayah Indonesia. Di antara anak perusahaan PT Tolan Tiga Indonesia adalah PT Bandar Sumatera Indonesia yang terdapat di desa Bandar Pinang Kebun Kecamatan Bintang Bayu Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara.

^ Kebun dan Pabrik Karet (Ribbed Smoked Sheet) PT. Bandar Sumatera Indonesia telah berdiri sejak tahun 1976 dengan luas HGU Perkebunan 1.412,71 Ha dan kapasitas olah terpasang 20 ton/jam dan mulai operasi pabrik tahun 1977.

Visi dan Misi PT Bandar Sumatera Indonesia

Visi (pandangan ke depan atau arah yang dicita-citakan) :

Kami, pihak manajemen dan karyawan berjanji dengan sepenuh hati untuk menjadikan perusahaan kami sebagai perusahaan perkebunan terbaik, yang akan memberikan keuntungan bagi pemangku kepentingan perusahaan.

Misi (sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan sebagai penjabaran visi) :

Manajemen dan karyawan berusaha dan berjanji dengan sepenuh hati agar kegiatan perusahaan Tidak mengakibatkan adanya kerusakan lingkungan, Tercapainya “Nihil Kecelakaan Kerja”, Tidak menimbulkan permasalahan social Serta sesuai dengan peraturan dan kebijaksanaan perusahaan.

Luas dan Letak Strategis

PT Bandar Sumatera Indonesia adalah perkebunan yang mengusahakan komoditas utamanya yaitu tanaman karet. Perkebunan ini terletak di Desa Bandar Pinang Kecamatan Bintang Bayu Kabupaten Serdang Bedagai yang terdiri dari 4 divisi yaitu divisi I, divisi II, divisi III dan divisi IV (Factory). Lokasi usaha dan kegiatan berada di Desa Bandar Pinang Kebun, Desa Bandar Pinang Rambe, Desa Damak Tolong Buho dan Desa Gudang Garam Kecamatan Bintang Bayu Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara. Kegiatan bergerak didalam usaha perkebunan karet beserta pabrik RSS (*Ribbed Smoke Sheet*). Adapun HGU yang di usahakan ± 1.412,71 Ha.

Batas-batas PT. Bandar Sumatera Indonesia, yaitu sebagai berikut:

1. Sebelah utara berbatasan dengan BUKIT 1 & BEJOHOM VILLAGE'S
2. Sebelah barat berbatasan dengan PTPN III BANDAR NEGERI

3. Sebelah timur berbatasan dengan DAMAK TULUNG BOHO & RAMBEVILLAGE'S
4. Sebelah selatan berbatasan dengan PTPN III BANDAR NEGERI

Lokasi dan Luas Perusahaan/Perkebunan

PT. Bandar Sumatera Indonesia di bawah manajemen PT. TolanTiga yang berkedudukan di medan. Perkebunannya bernama Kebun Bandar Pinang yang terdapat di desa Bandar Pinang, Kecamatan Bintang Bayu, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara dengan luas 1.412.71 Ha yang memiliki jenis komoditi tanaman karet (*Hevea brasiliensis*) yaitu : PB260, PB330, PB340, PB261, RRIC100, RRIM921, RRIM712, RRIM600, BPM1, BPM24 PT. Bandar Sumatera Indonesia oleh perkebunan swasta asing di provinsi Sumatera Utara.

Bentuk usaha di PT. Bandar Sumatera Indonesia adalah komoditi Karet dengan jenis produk *Rubber Smoked Sheet (RSS)* dan *Cutting*. Dimana hasil olahan *RSS* akan di ekspor dan sisanya dipasarkan di dalam negeri (lokal).

Untuk luas areal pekebunan PT. Bandar Sumatera Indonesia 2018 pada divisi I seluas 456,73 Ha, untuk divisi II seluas 502,23 Ha, untuk divisi III seluas 290,04 Ha, untuk felling and preparation seluas 11,02 Ha, untuk Nursery, Emplasmnt, Road Etc seluas 26,89 Ha serta unproducten seluas 222,60 Ha. Jadi untuk total keseluruhan untuk perkebunan seluas 1.412,71 Ha per januari 2018.

Tabel 2. Luas PT Bandar Sumatera Indonesia Januari 2018

No	Kegiatan	Luas (Ha)
1	Divisi I	456,73
2	Divisi II	405,23
3	Divisi III	290,04
4	Felling and Preparation	11,02
5	Nursery, Emplacment, Road Etc	26,89
6	Unproductend	222,60
Total		1.412,71

Sumber: PT. Bandar Sumatera Indonesia 2018

Luas Tanaman

PT. Bandar Sumatra Indonesia memiliki areal yang cukup luas. Yang terbagi atas Tanaman Menghasilkan (TM), Tanaman Belum Menghasilkan (TBM) Untuk tanaman Karet, Dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Luas Area Perkebunan PT Bandar Sumatera Indonesia Januari 2018

No	Uraian	Luas (Ha)
1	Tanaman Menghasikan	990,02
2	Tanaman belum menghasilkan	167,83
Total		991,19

Sumber: PT. Bandar Sumatera Indonesia 2018

Tenaga Kerja Perusahaan

Tenaga kerja di PT. Bandar Sumatera Indonesia terbagi menjadi tiga golongan yaitu Syarat Kerja Umum (SKU), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Buruh Harian Lepas (BHL). Tenaga kerja digaji berdasarkan golongan (Status Tenaga Kerja) yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini tenaga kerja di PT. Bandar Sumatera Indonesia berjumlah 444 Orang pada bulan januari 2018. Tenaga kerja di PT. Bandar Sumatera Indonesia di gaji melalui kantor pusat langsung dengan sistem transfer melalui rekening pribadi. Semua tenaga kerja di perusahaan di gaji melalui Kepala Tata Usaha (KTU).

Berikut jumlah tenaga kerja SKU, PKWT, dan Buruh harian lepas pada bulan Januari 2018 di PT. Bandar Sumatera Indonesia.

Tabel 4. Jumlah Tenaga Kerja PT. Bandar Sumatera Indonesia per Januari 2018

Bagian/Bidang	Jumlah
SKU	444
PKWT	48
Buruh Harian Lepas	86
Jumlah	578

Sumber: PT. Bandar Sumatera Indonesia 2018

Fasilitas

Untuk pengembangan dan pemberdayaan masyarakat sekitar perusahaan, PT. Bandar Sumatera Indonesia telah membantu pembangunan sarana Rumah Ibadah, perbaikan jalan umum di Desa-desa sekitar perusahaan, pengadaan air bersih untuk Desa sekitar dan bantuan sosial serta bantuan-bantuan lainnya. Juga pihak perusahaan selalu berusaha untuk menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar sehingga semakin menciptakan hubungan yang harmonis antara masyarakat dan perusahaan.

Usaha-usaha persuasif dari perusahaan untuk melakukan pendekatan kepada masyarakat dengan pemberdayaan masyarakat yang berbasis pada ekonomi kerakyatan, telah menunjukkan hasil yang baik sehingga masyarakat sudah dapat menerima dan merasakan keberadaan perusahaan sebagai salah satu investor yang dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan daerahnya. Hal ini dikarenakan PT. Bandar Sumatera Indonesia telah menerima penduduk sekitar untuk dipekerjakan sebagai buruh harian lepas terlebih dahulu dan jika ada penerimaan Syarat Kerja Umum (SKU) tidak menutup kemungkinan untuk di jadikan karyawan tetap sehingga menciptakan mata pencarian bagi masyarakat.

Fasilitas juga menjadi indikator berkembangnya sebuah perusahaan, adapun fasilitas yang tersedia di PT. Bandar Sumatera Indonesia diantaranya meliputi perumahan karyawan yang disediakan bagi karyawan tetap PT. Bandar Sumatera Indonesia, sekolah seperti TK, kemudian ada juga sarana olahraga seperti lapangan badminton, Lapangan Tenis, Lapangan Bola Kaki, Lapangan Volly. Perusahaan juga menyediakan Rumah Ibadah seperti musholla, untuk fasilitas kesehatan perusahaan menyediakan Poliklinik untuk pengobatan bagi tenaga kerja perusahaan. Perusahaan juga menyediakan APD (Alat Pelindung Diri) untuk para pekerja, untuk keamanan perusahaan mempunyai Pos Satpam.

Karakteristik Sampel

Buruh harian lepas yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Gambaran umum sampel meliputi jumlah sampel menurut usia, pengalaman kerja, lamanya pendidikan, gender, jumlah tanggungan yang akan diuraikan berikut ini :

a. Jumlah Sampel Menurut Usia

Tabel 5. Distribusi Sampel Berdasarkan Usia

Kelompok Umur (Tahun)	Sampel (Orang)	Persentase (%)
21-30	17	56,67
31-40	9	30
≥40	4	13,33
Jumlah	30	100

Sumber: PT. Bandar Sumatera Indonesia 2018

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebesar 56,67% sampel berumur 21-30 tahun, yaitu sejumlah yaitu berjumlah 17 orang, sebesar 30% berumur 31-40 tahun yaitu berjumlah 9 orang, dan sebesar 13,33% berumur > 40 tahun yaitu sejumlah 4 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa sampel terdiri dari masyarakat yang berada pada usia produktif serta telah memiliki kematangan dalam bekerja sebagai karyawan sadap. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa para karyawan sadap masih memiliki kemampuan yang cukup untuk bekerja sebagai karyawan sadap untuk mencapai hasil yang maksimal.

b. Jumlah Sampel Menurut Pengalaman Kerja

Tabel 6. Distribusi Sampel Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja	Sampel (Orang)	Persentase (%)
1-10	23	76,67
11-20	3	10
21-25	3	10
≥ 25	1	3,33
Jumlah	30	100

Sumber: PT. Bandar Sumatera Indonesia 2018

Tabel 6 menunjukkan bahwa lama bekerja dengan rentang 1-10 sebanyak 23 orang sebesar 76,67%, dengan rentang 11-20 sebanyak 3 orang sebesar 10%, dengan rentang 21-25 sebanyak 3 orang sebesar 10%, dengan lama bekerja >25 sebanyak 1 orang sebesar 3,33%. Dapat diketahui lama bekerja Karyawan Sadap pada 1-10 tahun dengan jumlah sampel lebih banyak sebanyak 23 sampel dengan persentase 76,67%.

c. Jumlah Sampel Menurut Lamanya Pendidikan

Tabel 7. Distribusi Sampel Berdasarkan Lamanya Pendidikan

Lamanya Pendidikan	Sampel (Orang)	Persentase (%)
SD	2	6,67
SMP	3	10
SMA	25	83,33
Jumlah	30	100

Sumber: PT. Bandar Sumatera Indonesia 2018

Tabel 7 menunjukkan bahwa sebesar 6,67% sampel berpendidikan SD atau sederajat yaitu sejumlah 2 orang, sebesar 10% berpendidikan SMP atau sederajat yaitu sejumlah 3 orang, dan sebesar 83,33% berpendidikan SMA atau sederajat yaitu sejumlah 25 orang.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan karyawan berada pada tingkat pendidikan tertinggi, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan rata-rata responden adalah 12 tahun atau setara dengan SMA. Bahwa tingkat pendidikan ini erat kaitannya dengan wawasan/pola fikir terhadap suatu pekerjaan yang cukup tinggi. Seseorang yang telah terbentuk pola pikirnya maka akan melakukan pekerjaan dengan aturan yang telah disusunnya dengan baik.

d. Jumlah sampel menurut tanggungan

Tabel 8. Distribusi sampel berdasarkan Jumlah Tanggungan

Kelompok Tanggungan	Sampel (Orang)	Persentase (%)
1-2	14	46,67
3-4	9	30
0	7	23,33
Jumlah	30	100

Sumber: PT. Bandar Sumatera Indonesia 2018

Tabel 8 menunjukkan bahwa sebesar 46,67% sampel Jumlah tanggungan, yaitu sejumlah 14 orang, sebesar 30% sampel jumlah tanggungan, yaitu sejumlah 9. Dan sebesar 23,33 % sampel jumlah tanggungan yaitu sejumlah 7 orang.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah tanggungan karyawan sadap berada pada tingkat tanggungan 1-2 relatif tinggi yaitu sebesar 46,67% dengan sampel 14 orang. Sedangkan jumlah tanggungan 3-4 orang yang ditanggung karyawan sadap yaitu sebesar 30% sebanyak 9 orang. Rasio jumlah

tanggungan yang sedikit yaitu 23,33% dengan tidak adanya jumlah tanggungan yaitu 7 orang sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Pengelolaan Upah Karyawan Sadap PT. Bandar Sumatera Indonesia

Sistem Pengelolaan Upah Karyawan Sadap di PT. Bandar Sumatera Indonesia berdasarkan kesepakatan bersama antara manajemen dengan Serikat Pekerja Bandar Pinang Mandiri (SPBPM). Jumlah hari kerja Karyawan Sadap di PT. Bandar Sumatera Indonesia 26 hari kerja dalam sebulan . Karyawan Sadap di PT. Bandar Sumatera Indonesia telah mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahunnya sesuai dengan peraturan pemerintah, dan telah diikutsertakan dalam program pemerintah dalam BPJS Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja juga telah dilakukan dengan maksimal oleh perusahaan yaitu memberikan Alat Pelindung Diri (APD) lengkap kepada semua pekerja. Pada PT. Bandar Sumatera Indonesia ada beberapa pimpinan yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan upah karyawan.

Manager bertugas dalam penyusunan rencana ke depannya, menyusun rencana- rencana dengan sumber yang dimiliki perusahaan, untuk membuat rencana yang teratur dan logis harus memiliki keputusan terlebih dahulu sebagai petunjuk langkah-langkah selanjutnya dalam melakukan *Job Description* yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya pengorganisasian di dalam perusahaan akan mempermudah manager dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas nya masing-masing. Manager juga bertugas menggerakkan orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Dalam hal Pengawasan (*controlling*) yang melakukannya ialah *Estate* Manager bekerjasama dengan Kepala Tata Usaha (KTU) dalam pengawasan yang dilakukan untuk menilai dan mengendalikan jalannya suatu kegiatan yang mengarah demi tercapainya tujuan yang ditetapkan, salah satunya mencakup seluruh upah pekerja di perusahaan dan merupakan tanggung jawab yang harus dilakukan manajemen perusahaan.

Selain itu, setiap tahunnya perusahaan akan mengevaluasi mengenai kenaikan upah karyawan sesuai dengan UMP Sumut, untuk UMP Sumut setiap tahunnya meningkat dan perusahaan harus menyesuaikan upah untuk membayar pekerja karyawan sadap yang bekerja di perusahaan. Dalam proses usulan mengenai upah akan dilakukan oleh *Head Office* dan kemudian dilaporkan ke *estate* masing-masing di setiap wilayah melalui *Estate* Manager dan KTU dalam membahas upah pekerja. Pihak perusahaan mempunyai organisasi yang bernama Serikat Pekerja Bandar Pinang Mandiri (SPBPM) dalam membahas upah pekerja dan menjaga hak-hak karyawan di dalam perusahaan. Di PT. Bandar Sumatera Indonesia upah karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan dengan diadakan perjanjian bersama antara pihak manajemen PT. Bandar Sumatera Indonesia dan dengan Serikat Pekerja Bandar Pinang Mandiri (SPBPM). Adapun hasil kesepakatan perjanjian bersama upah karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Perjanjian Bersama Antara Manajemen PT Bandar Sumatera Indonesia Dengan Serikat Pekerja Bandar Pinang Mandiri (SPBPM)

Pekerja (karyawan)	Upah – 2017 (Rp)	Upah – 2018 (Rp)	Masa Kerja
	2.373.000	2.568.000	0 -3 Tahun
Pekerja Harian Tetap	2.375.000	2.570.000	3 tahun 1 bulan s/d 6 tahun
	2.377.000	2.572.000	6 tahun 1 bulan keatas
Pekerja Bulanan Tetap (P1)	2.512.000	2.710.000	

Sumber: PT Bandar Sumatera Indonesia 2018

Menurut Tabel 9 dapat kita lihat bahwa upah karyawan pada tahun 2017 ke 2018 mengalami peningkatan berdasarkan masa kerja karyawan.

Tingkat Pembagian Kelompok Pembayaran Premi Dan Beras

Selain menerima gaji pokok, karyawan sadap juga menerima uang tambahan seperti premi apabila karyawan memenuhi borong atau target perusahaan yang telah di tetapkan perusahaan. Premi dibayarkan oleh perusahaan sesuai kelas masing-masing.

Tabel 10. Pembayaran Premi Normal

Kelas Premi	Harga Premi Normal/Kg	
	Harga/Rp	
Kelas A	1.614	
Kelas B	779	
Kelas C	390	
Scrap	4.755	
Premi Open Tapping	360.000	

Sumber: PT Bandar Sumatera Indonesia 2018

Menurut tabel 10 bahwa pembayaran premi ditentukan dengan kelas karyawan yaitu kelas A Rp1,614 kelas B Rp779 dan kelas C Rp390. Dapat disimpulkan bahwa kelas A memiliki premi lebih besar di banding kelas-kelas yg lain. Untuk penentuan kelas penyadap di perkebunan, dilakukan dengan menganalisis arsip perusahaan mengenai syarat penentuan kelas penyadap berdasarkan mutu sadapan yang sesuai dengan prosedur operasional standar perusahaan. Adapun kriteria dalam penentuan kelas penyadap yaitu: Pemakian kulit diberi nilai 30 poin, kedalaman bidang sadap diberi nilai 20 poin, Kemiringan bidang sadap diberi nilai 10 poin, Luka batang diberi nilai 10 poin, Kebersihan jalur sadap diberi nilai 5 poin, kelengkapan diberi nilai 5 poin dan kehadiran dalam kegiatan setiap pagi (apel pagi) diberi nilai 20. Dari aspek tersebut dapat ditentukan kelas karyawan berdasarkan berapa nilai yang didapat oeh setiap karyawan, Jika nilai 30-50 maka karyawan tersebut tergolong kelas C, untuk kelas B 50-75 poin dan kelas A 75-100 poin.

Tabel 11. Pembagian beras karyawan

Bahan	Pekerja Pria/Wanita	Isteri/Suami tidak bekerja paling banyak 1 orang	Tiap anak (maks 3 orang)
Beras	15 kg	9 kg	7,5 kg

Sumber :Buku Serikat Pekerja Mandiri(SPM) 2018

Dari tabel 11 dapat kita lihat bahwa karyawan di PT Bandar Sumatera Indonesia mendapatkan jatah beras setiap bulan. Untuk perincian jumlah beras yang diterima karyawan untuk setiap bulannya sebanyak 15 kg (Lajang), jika karyawan sudah berrumah tangga maka akan bertambah 9 kg dengan total 24 kg

dan jika memiliki anak ditambah 7,5 kg/anak. Catur dapat juga di ganti dengan nominal atau uang jika seluruh atau sebagian tidak dapat diberikan tepat waktunya dan dapat di ganti dengan uang menurut harga yang yang dikeluarkan oleh BKS-PPS (Badan Kerjasama Perusahaan Perkebunan Sumatera).

Berdasarkan data yang di dapat dari hasil studi pustaka pada PT Bandar Sumatera Indonesia pemberian beras pada karyawan tersebut diganti dengan uang tunai. Adapun besaran tunjangan beras sebagai berikut:

Tabel 12 Pemberian kompensasi beras setelah di uangkan yang diterima

Kategori	Jumlah beras (Kg)	Jumlah Nominal Uang (Rp)
TK	-	-
K0	24,5	240.960
K1	32,0	316.260
K2	39,5	391.560
K3	47,0	466.860

Sumber: PT Bandar Sumatera Indonesia 2018

Dari tabel 12 Kategori TK adalah Tenaga Kerja Kontrak yang tidak mendapatkan tunjangan beras. Sedangkan kategori K0 adalah Tenaga Kerja yang Beristri 1 dan belum mempunyai tanggungan anak diberikan tunjangan beras sebesar 24,5 Kg dan di uangkan menjadi Rp 240.960,- . Kategori K1 adalah Tenaga Kerja yang Beristri 1 dan Mempunyai tanggungan Anak 1 diberikan tunjangan beras 32,0 Kg dan di uangkan menjadi Rp 316.260,- . Kategori K2 adalah Tenaga Kerja yang Beristri 1 dan Mempunyai tanggungan Anak 2 diberikan tunjangan beras 39,5 Kg dan di uangkan sebesar Rp 391.560,- . Kategori K3 adalah Tenaga Kerja yang Beristri 1 dan Mempunyai tanggungan Anak 3 diberikan tunjangan beras 47,0 Kg dan di uangkan sebesar Rp 466.860,-

Dari data tersebut, dapat kita analisa perhitungan harga beras per Kilogram yang dibayarkan oleh pihak PT Bandar Sumatera Indonesia.

Tabel 13 Perhitungan Harga Beras yang dibayar

Kategori	Jumlah beras (Kg)	Jumlah Nominal Uang (Rp)	Harga Perhitungan/Kg (Rp)
TK	-	-	-
K0	24,5	240.960	9.835,10
K1	32,0	316.260	9.883,13
K2	39,5	391.560	9.912,91
K3	47,0	466.860	9.933,19

Sumber: PT Bandar Sumatera Indonesia 2018

Dapat kita simpulkan bahwa harga beras yang dibayarkan setiap kategorinya berbeda. Kategori K0 dibayar Rp 9.835,10,- / Kg, Kategori K1 dibayar Rp 9.883,13,- / Kg, Kategori K2 dibayar Rp 9.912,91 / Kg, Kategori K3 dibayar Rp 9.933,19,- / Kg.

Tingkat Kepuasan Karyawan

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. Berdasarkan pengukuran Skor tingkat kepuasan karyawan terhadap beberapa indikator, yaitu Upah, Premi dan Tunjangan. Tingkat kepuasan ini kemudian dikelompokkan dalam 5 klasifikasi sangat tidak puas, tidak puas, cukup puas, puas dan sangat puas. Tingkat kepuasan karyawan penderes di PT. Bandar Indonesia, Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 14. Sebaran karyawan Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan Terhadap Sistem Pengupahan

Kategori	Karyawan Penderes		
	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Tidak Puas	0	0%	1
Tidak Puas	0	0%	2
Cukup Puas	2	6,67	3
Puas	28	93,33	4
Sangat Puas	0	0	5
Jumlah	30	100%	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa sebanyak 93,33% dari responden karyawan penderes dari 30 sampel penelitian menyatakan puas terhadap sistem pengupahan dan 6,67% responden menyatakan cukup puas terhadap sistim pengupahan, sedangkan untuk kategori sangat tidak puas, tidak puas dan sangat puas adalah 0%

Berikut adalah uraian setiap pertanyaan yang dijawab oleh responden tentang kepuasan sistem pengupahan:

a. Pemberian Premi

Untuk setiap item pertanyaan diberikan nilai skor 1 sampai dengan 5. Responden yang menjawab pertanyaan akan ditotal sesuai dengan jawaban yang dipilih.

Tabel 15. Tanggapan responden Tentang Premi

No	Pertanyaan	Jawaban					F	RS
		STP	TP	CP	P	SP		
		1	2	3	4	5		
1	Kebijakan perusahaan tentang Besaran premi			10	20		30	
	RentanSkala			30	80			110
	Persentase(%)			27,27	72,73		100	
2	Besaran Premi yang diterima		1	15	14		30	
	RentanSkala		2	45	56			103
	Persentase(%)		3,33	46,67	50		100	
3	Pembagian Kelas Premi			7	23		30	
	RentanSkala			21	92			113
	Persentase(%)			18,58	81,42		100	

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan terhadap kebijakan perusahaan tentang besaran premi dikategorikan puas karena nilai rentan skalanya 110 dan berada pada rentang skala 105-129 yang artinya kebijakan perusahaan menurut karyawan bisa dikatakan puas dari sisi prosedur yang diberikan perusahaan dan pertanyaan kedua dapat diketahui bahwa tanggapan terhadap Besaran Premi yang diterima dikategorikan cukup puas karena nilai rentan skalanya 103 dan berada pada rentang skala 80-104

dan yang artinya Besaran Premi yang diterima yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan, juga pada pertanyaan ketiga dengan pernyataan Pembagian Kelas Premi dinyatakan cukup puas dengan rentan skalanya adalah 101 dan berada pada rentang antara 80-104 yang artinya pembagian kelas premi terhadap karyawan dinyatakan dalam konteks yang tepat dan tidak memberatkan sebelah pihak.

b. Pemberian upah

Tabel 15. Tanggapan responden Tentang Kesejahteraan Upah

NO	Pertanyaan	Jawaban					Total	
		STP	TP	CP	P	SP	F	RS
		1	2	3	4	5		
1	Pemberian Gaji				30		30	
	Rentan Skala				120			120
	Persentase (%)				100			
2	Pemberian Tunjangan Pengobatan			3	27		30	
	Rentan Skala			9	108			117
	Persentase (%)			10	90			
3	Pemberian Tunjangan Pendidikan			3	27		30	
	Rentan Skala			9	108			117
	Persentase (%)			10	90			
4	Pemberian Jamsostek			2	28		30	
	Rentan Skala			6	112			118
	Persentase (%)			6,66	93,33			
5	Pemberian Tunjangan Makan			1	29		30	
	Rentan Skala			3	116			119
	Persentase (%)			3,33	96,66			

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Dari tabel 15 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan pemberian gaji dikategorikan puas karena nilai rentan skalanya nya 120 dan berada pada rentang skala 105-129, pertanyaan kedua dapat diketahui bahwa tanggapan terhadap pemberian tunjangan pengobatan dikategorikan puas karena nilai rentan skalanya 117 dan berada pada rentang skala 105-129, pada pertanyaan ketiga dengan pernyataan pemberian tunjangan pendidikan dinyatakan puas dengan rentan skalanya adalah 117 dan berada pada rentang antara 105-129, pada pertanyaan keempat dengan pertanyaan pemberian JAMSOSTEK/BPJS dinyatakan puas dengan rentan skalanya adalah 118 dan berada pada rentang antara 105-129, pada pertanyaan kelima dengan pertanyaan pemberian tunjangan makan dinyatakan puas dengan rentan skalanya adalah 119 dan berada pada rentang antara 105-129,

c. Pemberian Tunjangan Beras

Tabel 14. Tanggapan responden Tentang Pemberian Beras di Uangkan

NO	Pertanyaan	Jawaban					Total	
		STP	TP	CP	P	SP	F	RS
		1	2	3	4	5		
1	Kebijakan Perusahaan tentang Besaran Beras				30			30
	Rentan Skala Persentase (%)				120			120
2	Besaran Konversi Kg Beras Ke dalam Rp			1	29			30
	Rentan Skala Persentase (%)			3	116			119
				3,33	96,66			

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Dari tabel 14 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan terhadap Kebijakan Perusahaan tentang Besaran Beras dikategorikan puas karena nilai rentan sakalanya 120 dan berada pada rentang skala 105-129 dan pertanyaan kedua dapat diketahui bahwa tanggapan terhadap Besaran Konversi Beras yang diterima berdasarkan Kilogram Ke dalam bentuk Rupiah dikategorikan puas karena nilai rentan skalanya 119 dan berada pada rentang skala 105-129.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maupun hasil pengujian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Sistem Pengelolaan Upah, Premi, dan Tunjangan Beras pada Karyawan Sadap di PT. Bandar Sumatera Indonesia berdasarkan kesepakatan bersama antara manajemen dengan Serikat Pekerja Bandar Pinang Mandiri (SPBPM) yang tergantung pada Masa Kerja dan status pekerja tersebut.
2. Tingkat Kepuasan Terhadap Pemberian dikategorikan Puas (dengan rata-rata skor 112,11), pada pemberian Premi dikategorikan Cukup Puas (dengan rata-rata skor 104,6), sedangkan pada tunjangan beras dikategorikan puas (dengan rata-rata skor 111,57)

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diambil, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan seharusnya memberikan gaji/upah harus melakukan riset terlebih dahulu dan disepakatin bersama sesuai Perjanjian Kerja Bersama.
2. Pimpinan/atasan dapat memberikan edukasi tentang sistem upah agar karyawan dapat mengetahui siklus upah di dalam perusahaan agar tidak terjadi kesalah pahaman.

3. Pimpinan sebaiknya dalam perhitungan upah, premi, dan tunjangan beras harus lebih terbuka lagi kepada karyawannya, sehingga karyawan merasa jelas akan upah, premi dan tunjangan beras yang di konversi ke rupiah yang diterimanya.
4. Berdasarkan data kuisisioner tersebut pimpinan PT Bandar Sumatera Indonesia harus membuat kebijakan Undang-undang atau Keputusan Bersama antara pimpinan dan karyawan akan pemberian Gaji/Upah, Premi, dan Tunjangan Beras yang di konversi ke rupiah yang diterimanya.
5. Berdasarkan data pada tabel 13 diketahui bahwa pembayaran tunjangan beras dibayarkan setiap kategorinya berbeda per Kilogram-nya. Dapat menimbulkan kesenjangan. Seharusnya pimpinan dapat membayarnya dengan harga yang sama secara adil dan merata.

DAFTAR PUSTAKA

Cecep, 2007. *Pengembangan Sektor Pertanian*. Reorientasi Gerakan Mahasiswa.

Chaula Chusnia Septantinova dan Bambang Suratman, 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4.

Gatot Wijayanto.2011. Komitmen Pegawai dan Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 11, Nomor 2, Juli 2011:193 -204

Ghani, 2003. *Defenisi gaji dan bagiannya*. Lembaga Sarana Informasi Usaha Dan Produktifitas. Jakarta.

Hemnur, Zulriski. 2008. *Analisis pendapatan pedagang sayur keiling di Kelurahan Tegalega Kota Bogor*. Skripsi. Bogor: IPB.

Hutabarat, 2006. *Realitas Upah Buruh Industri*. Kartu Perlindungan Sosial. Medan.

Istijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Kirbrandoko, 1995. *Definisi Dan Pengukuran Pendapatan Lembaga Sarana Informasi Usaha Dan Produktifitas*. Jakarta.

Moekijat, 1992. *Administrasi Gaji Dan Uoah*. Bandarmadju. Bandung.

Nasution, H. 2005. *Proses Pengolahan Sumber Daya Manusia*. USU press. Medan.

Putri, Nurhikma. 2017. *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing*. Skripsi. Makasar : UIN Alauddin.

Rahardi, F. 1995. *Agribisnis Tanaman Perkebunan*. Penebar swadya. Jakarta.

Pintubatu, Amrin. 2015. *Analisis Tingkat Kepuasan Pegawai Negeri Sipil Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Sarolangun*. Jurnal Manajemen Pemerintahan. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik.

Setiawan, D. H dan A. Andoko, 2005. *Petunjuk lengkap Budidaya Karet*. Agromedia Pustaka.

Simanjuntak, Payaman, J. 2007. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Sinurya, D. 2001. *Visi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. HIPSMI. Jakarta.

Sudjana, E. 2002. *Buruh Menggugat*, Sinar Harapan. Jakarta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Soemartojo. 1993. *Perkebunan Indonesia Di Masa Depan*. Yayasan AgroEkonomika. Jakarta.

Umar. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Identitas Responden

No	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Status	Pendidikan(Tahun)	Jumlah tanggungan(org)	Pengalaman Kerja(tahun)
1	Fiki Hardani	38	Lk	1	12	2	12
2	bambang Nurdiansyah	34	Lk	1	12	2	13
3	Irvan	25	Lk	3	12	2	9
4	Hari Mukhti	26	Lk	1	12	2	6
5	Rahmadani	25	Lk	1	12	2	6
6	Amanda Firmansyah	27	Lk	1	12	2	7
7	Feri Haryandi	30	Lk	1	12	2	7
8	Surya Adiguna	26	Lk	1	12	1	6
9	Budi lestari	28	Lk	1	12	2	7
10	Ismail Purba	37	LK	1	12	2	8
11	Sugito	31	Lk	1	12	2	9
12	Ismail	24	LK	3	9	2	6
13	Wagio	51	LK	1	6	2	28
14	Alfiansyah	25	LK	2	12	0	7
15	Sukma Anggara	25	LK	2	12	0	6
16	Satria mandala	31	Lk	2	12	0	10
17	Kasman	44	Lk	1	12	3	22
18	Misman	48	Lk	1	12	3	23
19	Dede sanjaya	27	Lk	1	12	3	6
20	Dio Anggara	25	Lk	1	12	3	8
21	Dedi Yudha	36	Lk	1	12	3	8
22	Heru Irwanto	32	Lk	1	12	3	6
23	Budi Hardi	32	Lk	1	9	4	9
24	Misdar	47	Lk	1	9	3	23
25	Kliwon	37	Lk	1	6	3	14
26	Panji Satria	26	Lk	2	12	0	6
27	Zulfan	25	Lk	1	12	1	8
28	Ahmad Dermawan	24	Lk	2	12	0	7
29	M. Rivaldi	24	Lk	2	12	0	6

30	Anggara Pratama	24	Lk	2	12	0	6
----	-----------------	----	----	---	----	---	---

Lampiran 2. Tingkat Kepuasan terhadap Premi

No	Tanggapan Responden Terhadap Premi			Total Premi (Rp/Bulan)
	P1	P2	P3	
1	3	3	3	200.000
2	4	3	4	300.000
3	3	3	4	300.000
4	3	3	4	300.000
5	4	2	4	700.000
6	4	4	4	300.000
7	4	4	4	200.000
8	3	3	4	250.000
9	3	3	4	200.000
10	4	4	4	200.000
11	3	4	4	580.000
12	3	3	4	150.000
13	4	3	4	300.000
14	4	4	4	180.000
15	4	4	4	200.000
16	3	4	4	200.000
17	4	4	4	580.000
18	3	4	4	150.000
19	4	3	3	300.000
20	3	3	4	180.000
21	4	3	3	300.000
22	4	3	3	250.000
23	4	3	3	300.000
24	4	3	3	280.000
25	4	4	4	280.000
26	4	3	3	300.000
27	4	4	4	300.000
28	4	4	4	300.000
29	4	4	4	300.000
30	4	4	4	300.000
Total	110	103	113	
Rataan	4	3	4	

Sumber Data Primer Diolah, 2018

Lampiran 3. Tingkat Kepuasan terhadap Upah

No	Tanggapan Responden Terhadap Upah					Upah (Rp/Bulan)
	P1	P2	P3	P4	P5	

1	4	4	4	4	4	2.572.000
2	4	4	4	4	4	2.572.000
3	4	4	4	4	4	2.572.000
4	4	4	4	4	4	2.572.000
5	4	4	4	4	4	2.572.000
6	4	4	4	4	4	2.572.000
7	4	3	4	4	4	2.572.000
8	4	4	4	4	4	2.572.000
9	4	3	3	3	4	2.572.000
10	4	4	4	4	4	2.572.000
11	4	4	4	4	4	2.572.000
12	4	4	4	4	4	2.572.000
13	4	4	4	4	4	2.572.000
14	4	4	3	4	4	2.572.000
15	4	3	4	4	4	2.572.000
16	4	4	4	4	4	2.572.000
17	4	4	4	4	4	2.572.000
18	4	4	4	4	4	2.572.000
19	4	4	4	4	4	2.572.000
20	4	4	4	4	4	2.572.000
21	4	4	4	4	4	2.572.000
22	4	4	4	4	4	2.572.000
23	4	4	4	4	4	2.572.000
24	4	4	4	4	4	2.572.000
25	4	4	4	4	4	2.572.000
26	4	4	3	3	3	2.572.000
27	4	4	4	4	4	2.572.000
28	4	4	4	4	4	2.572.000
29	4	4	4	4	4	2.572.000
30	4	4	4	4	4	2.572.000
Total	120	117	117	118	119	7.160.000
Rataan	4	03.09	03.09	0,18958333	0,19236	2.572.000

Sumber Data Primer Diolah, 2018

Lampiran 4. Tingkat Kepuasan terhadap Tunjangan Pemberian Beras

No	Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan Beras		Tunjangan (Rp/Bulan)
	P1	P2	
1	4	4	391.560
2	4	4	391.560
3	4	4	391.560
4	4	4	391.560
5	4	4	391.560
6	4	4	391.560
7	4	3	391.560
8	4	4	316.260
9	4	3	391.560
10	4	4	391.560
11	4	4	391.560
12	4	4	391.560
13	4	4	391.560
14	4	4	240.960
15	4	3	240.960
16	4	4	240.960
17	4	4	466.860
18	4	4	466.860
19	4	4	466.860
20	4	4	466.860
21	4	4	466.860
22	4	4	466.860
23	4	4	466.860
24	4	4	466.860
25	4	4	466.860
26	4	4	240.960
27	4	4	316.260
28	4	4	240.960
29	4	4	240.960
30	4	4	240.960
Total	120	117	Rp11.219.700
Rataan	4	03.09	Rp373.990

Sumber Data Primer Diolah, 2018

Lampiran 5. Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Sistim Pengupahan

No	indikator 1	Indikator 2	Indikator 3	Rata-rata	Keterangan
1	3	4	4	3,6	Puas
2	4	4	4	4	Puas
3	3	4	4	3,6	Puas
4	3	4	4	3,6	Puas
5	3	4	4	3,6	Puas
6	4	4	4	4	Puas
7	4	4	3,5	3,8	Puas
8	3	4	4	3,6	Puas
9	3	3	3,5	3,1	Cukup Puas
10	4	4	4	4	Puas
11	4	4	4	4	Puas
12	3	4	4	3,6	Puas
13	4	4	4	4	Puas
14	4	4	4	4	Puas
15	4	4	3,5	3,8	Puas
16	4	4	4	4	Puas
17	4	4	4	4	Puas
18	4	4	4	4	Puas
19	3	4	4	3,7	Puas
20	3	4	4	3,7	Puas
21	3	4	4	3,7	Puas
22	3	4	4	3,7	Puas
23	3	4	4	3,7	Puas
24	3	4	4	3,7	Puas
25	4	4	4	4	Puas
26	3	3	4	3,3	Cukup Puas
27	4	4	4	4	Puas
28	4	4	4	4	Puas
29	4	4	4	4	Puas
30	4	4	4	4	Puas
total	376.667	118	118,5	317	
Rataan	4	393.333	3,95	10,5667	

Sumber Data Primer Diolah, 2018

