

SKRIPSI

**ANALISIS TINGKAT PENDAPATAN DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN PTPN III PKS TORGAMBA KECAMATAN TORGAMBA
KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN PROVINSI SUMATERA UTARA
(STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN)**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (SI)
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

KRISTI DESIANA

175110992

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : KRISTI DESIANA
TEMPAT/TGL LAHIR : KEPAHANG, 18 DESEMBER 1998
NPM : 175110992
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : EKONOMI PEMBANGUNAN
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS TINGKAT PENDAPATAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PTPN III PKS TORGAMBA KECAMATAN TORGAMBA KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN PROVINSI SUMATERA UTARA (STUDI KASUS BAGIAN PENGOLAHAN)

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi ini benar adalah murni dari hasil karya saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain (**bukan plagiat/duplikasi**) dan sistematika penulisannya sudah mengikuti kaedah dari karya tulis ilmiah. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia dituntut atau dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, Juli 2021

Yang Membuat Pernyataan



KRISTI DESIANA

ABSTRAK

ANALISIS TINGKAT PENDAPATAN DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN PTPN III PKS TORGAMBA KECAMATAN TORGAMBA
KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN PROVINSI SUMATERA UTARA
(STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN)

OLEH:

KRISTI DESIANA

175110992

PEMBIMBING : Drs. M. Nur, MM

Kesejahteraan merupakan suatu kondisi tenaga kerja dimana semuanya dalam keadaan makmur, keadaan sehat atau damai. Untuk itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat pendapatan dan kesejahteraan karyawan tetap dan buruh harian lepas (BHL) di PTPN III PKS Torgamba, dengan menggunakan alat ukur kebutuhan Hidup Layak (KHL), metode yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah stratified random sampling ini merupakan pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dengan masing-masing strata dengan pengambilan sampel responden sebanyak 194 orang diantaranya, 72 orang karyawan tetap dan 25 Orang Buruh Harian Lepas (BHL) PTPN III PKS Torgamba. Pendapatan dan kesejahteraan karyawan tetap dan Buruh Harian Lepas (BHL) Pada PTPN III PKS Torgamba. Rata-rata pendapatan karyawan tetap sudah cukup baik dan berada di atas KHL begitu pula dengan pendapatan yang di miliki karyawan buruh harian lepas sudah cukup baik sama halnya dengan pendapatan yang dimiliki karyawan tetap Pada PTPN III PKS Torgamba

Kata Kunci : Kesejahteraan Tenaga Kerja, Pendapatan, KHL (Kebutuhan Hidup Layak)

ABSTRACT

ANALYSIS OF INCOME AND WELFARE OF EMPLOYEES IN PTPN III PKS
TORGAMBA LABUHANBATU SELATAN SUMATERA UTARA (CASE
STUDY OF EMPLOYEEES AT PROCESSING DEPARTEMENT)

BY:

KRISTI DESIANA

175110992

Consultant : Drs. M. Nur, MM

Welfare is a condition of the workforce where all are in a state of prosperity, health or peace. For this reason, the purpose of this study is to determine the level of income and welfare of permanent employees and casual daily labor (BHL) at PTPN III PKS Torgamba, using a decent living needs measurement tool (KHL), the method used by the author in this study was stratified random sampling. This random sampling of population members with each strata with a sample of 194 respondents, 72 permanent employees and 25 casual daily workers (BHL) PTPN III PKS Torgamba. Income and welfare of permanent employees and casual daily workers (BHL) at PTPN III PKS Torgamba. The average income of permanent employees are quite good and are above KHL as well as the income of casual daily labor employees are quite good, the same as the income of permanent employees At PTPN III PKS Torgamba

Keywords : Labor Of Walfare, Income, The Necessities Of A Decent Life (KHL).

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS TINGKAT PENDAPATAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PTPN III TORGAMBA KECAMATAN TORGAMBA KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN PROVINSI SUMATERA UTARA (STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN”

Penulis skripsi ini tidak semata-mata sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Lebih dari itu banyak sekali pembelajaran yang penulis petik dari proses penyusunan skripsi ini yang nilainya lebih besar dari sekedar apa yang divisualisasikan.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak, penulis skripsi ini tidak akan tersusun sebagaimana yang diharapkan. Maka dari itu tidaklah berlebihan bilamana penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
2. Ibu Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I bidang Akademik sekaligus dosen PA dan Dosen Metodologi penelitian yang telah membimbing penulis dalam pengerjaan proposal ini.
3. Bapak Drs. M. Nur, MM selaku ketua jurusan Ekonomi Pembangunan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

4. Bapak Drs. M. Nur, MM selaku Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal ini.
5. Ibu Shinta Yulyanti, SE, M.Ec., Dev selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi Pembangunan pada Fakultas Ekonomi Islam Riau.
6. Bapak/Ibu Dosen, khususnya pada Jurusan Ekonomi Pembangunan dan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada umumnya, yang telah membimbing penulis selama perkuliahan.
7. Karyawan Tata Usaha pada Jurusan Ekonomi Pembangunan dan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam mengurus segala keperluannya.
8. PTPN III PKS Torgamba, Dinas-dinas atau instansi yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
9. Para responden yang telah bersedia mengisi kuesioner sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Teristimewa kepada Orang tua, Ayahanda Zakaria dan Ibunda Sulastri serta Mamadang dan Om Di yang telah mengorbankan begitu banyak hal untuk penulis yang tidak ternilai dan terbalas oleh penulis yang diberikan dengan penuh keikhlasan dan kasih sayang.
11. Untuk kakak-kakak, Cidang, Cece, Cicik. Adik ku Caca, Lita karunia. Dan abang- abang, Rolly Hendra, Andreas Indra Mulya. Dan untuk keponakan ku. Keanu, Keylin, Real, Kaizuran. Terima kasih untuk masukkan dan dorongannya yang selama ini sangat membantu.

12. Terima kasih kepada keluarga Bapak Supriadi yang telah membantu saya, selama saya ada diTorgamba dan saya sangat bersyukur telah diterima di keluarga bapak.
13. Terima kasih kepada Bapak Mhd. Ropii Nasution dan Wira Wardana yang telah membantu saya memberikan data dan informasi.
14. Untuk sahabat-sahabatku Nur'Ainun, Bella Octaviana, Nurfika Angela, Shinta Hardianti, Meutia Hijriah Hayati, dan Gebby Santria serta teman-teman Angkatan 2017 yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Terima kasih kepada Abang Khairul, Willy, dan Ivo, tidak bisa saya sebutkan satu-satu namanya, yang telah mendukung saya dalam penyusunan skripsi ini.
16. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang terlibat dalam proses penulisan proposal ini, terima kasih atas bantuannya.

Penulis berharap bahwa hasil-hasil penelitian yang telah disusun dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan dan berguna bagi pembaca. Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat berkah dan rahmat yang berlimpah bagi kita semua. Amin ya Rabb.

Pekanbaru, Juli 2021

Penulis,

KRISTI DESIANA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
ABTRACK.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	10
2.1.1 Teori Ekonomi Pertanian.....	10
2.1.2 Teori Pertumbuhan Pertanian	10
2.1.3 Teori Pendapatan	11
2.1.4 Kesejahteraan.....	13
2.1.5 Teori Keselamatan Kerja.....	17
2.1.6 Teori Tenaga Kerja Dan Pembangunan	18

2.2 Penelitian Terdahulu.....	22
2.3 Hipotesis	23

BAB III METODELOGI PENELITIAN

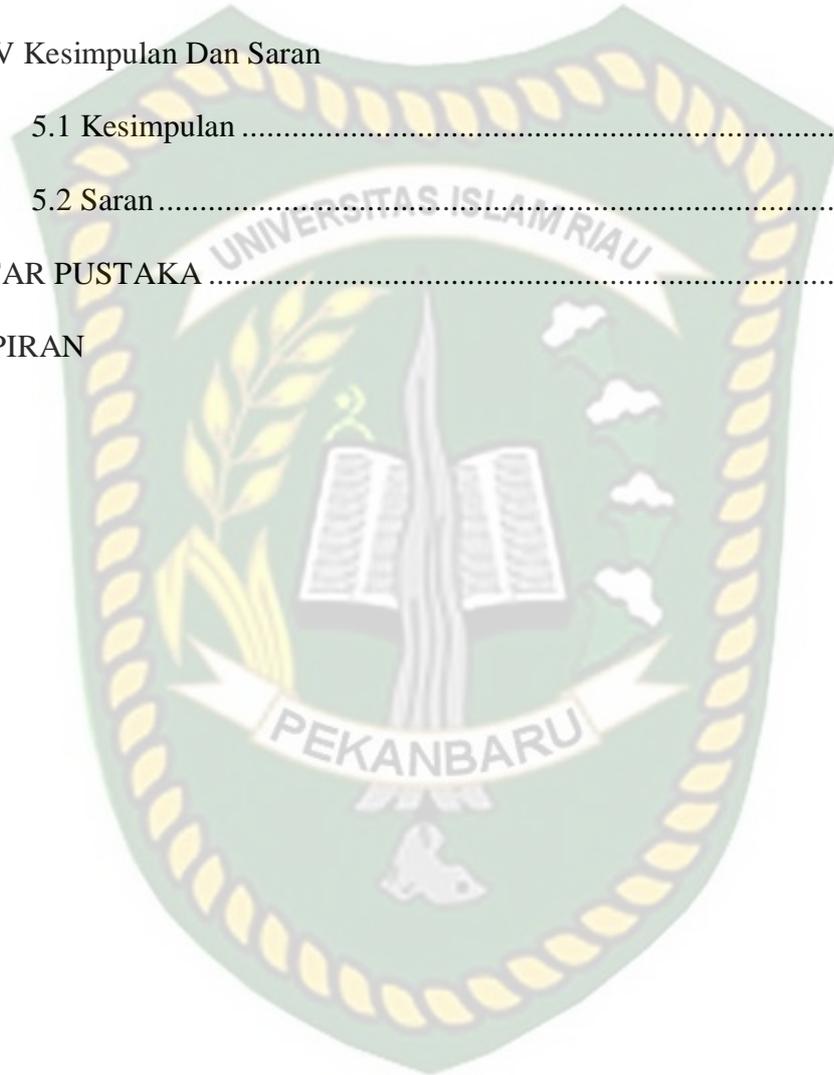
3.1 Lokasi Penelitian	24
3.2 Populasi Dan Sampel.....	24
3.2.1 Populasi	24
3.2.2 Sampel.....	24
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	25
3.4 Metode Penelitian Data.....	26
3.5 Analisis Data.....	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran PTPN III PKS Torgamba	29
4.2 Sejarah Ringkas PTPN III.....	30
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	32
4.4 Gambaran Pengupahan PTPN III PKS Torgamba	34
4.5 Proses Produksi PTPN III PKS Torgamba	42
4.6 Interpretasi Hasil.....	43
4.6.1 Identitas Responden PTPN III PKS Torgamba	43
a. Struktur Umur Responden	44
b. Tingkat Pendidikan Responden	45
c. Jumlah Tanggungan Responden.....	46

4.7 Analisis Tingkat Pendapatan Dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Bagian Pengolahan PTPN III PKS Torgamba	47
4.7.1 Analisis Tingkat Pendapatan Dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Bagian Manager PTPN III PKS Torgamba Kecamatan Labuhanbatu	47
4.7.2 Analisis Tingkat Pendapatan Dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Bagian Bidang Tata Usaha PTPN III PKS Torgamba Kecamatan Labuhanbatu	48
4.7.3 Analisis Tingkat Pendapatan Dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Bagian Bidang Personalia PTPN III PKS Torgamba Kecamatan Labuhanbatu	49
4.7.4 Analisis Tingkat Pendapatan Dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Bagian Bidang Pengolahan PTPN III PKS Torgamba Kecamatan Labuhanbatu	49
4.7.5 Analisis Tingkat Pendapatan Dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Bagian Bidang Laboratorium PTPN III PKS Torgamba Kecamatan Labuhanbatu	51
4.7.6 Analisis Tingkat Pendapatan Dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Bidang Teknik PTPN III PKS Torgamba.....	51
4.8 Analisis Tingkat Pendapatan Dan Kesejahteraan Karyawan Buruh Harian Lepas PTPN III PKS Torgamba	53
4.9 Rekapitulasi Tingkat Pendapatan Dan Kesejahteraan Karyawan Tetap PTPN III PKS Torgamba.....	54

4.10 Rekapitulasi Tingkat Pendapatan Dan Kesejahteraan Karyawan Buruh Harian Tetap PTPN III PKS Torgamba.....	54
4.11 Pembahasan Dan Hasil Penelitian.....	56
BAB V Kesimpulan Dan Saran	
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Jumlah Tenaga Kerja Bagian Pengolahan Berdasarkan Golongan Pada PTPN III PKS Torgamba.....	5
2.2 Penelirian Terdahulu	22
3.1 Populasi Dan Sampel.....	25
3.2 KHL Kabupaten Labuhanbatu selatan	28
4.1 Daftar Rata-Rata Pendapatan Karyawan PTPN III	34
4.2 Basis Borong Dalam Satu Shift Pada PTPN III PKS Torgamba	35
4.3 Premi Kualitas Pada PTPN III PKS Torgamba	35
4.4 Pinalti Losis Pengolahan Pada PTPN III PKS Torgamba	36
4.5 Pinalti Rendemen Pada PTPN III PKS Torgamba	36
4.6 Point Karyawan Bagian Pengolahan Pada PTPN III PKS Torgamba.....	37
4.7 Premi Pengolahan.....	38
4.8 Point Karyawan diluar Pengolahan Pada PTPN III PKS Torgamba.....	38
4.9 Point Karyawan Bagian Pengolahan Pada PTPN III PKS Torgamba.....	39
4.10 Point Bagian Teknik Pada PTPN III PKS Torgamba.....	40
4.11 Point Karyawan Bagian laboratorium Pada PTPN III PKS Torgamba	40
4.12 Point Karyawan Bagian Produksi Pada PTPN III PKS Torgamba	40
4.13 Besar Kompensasi Pada PTPN III PKS Torgamba.....	41
4.14 Distribusi Frekuensi Umur Karyawan Tetap Pada PTPN III PKS Torgamba	44
4.15 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden Pada PTPN III PKS Torgamba	45
4.16 Distribusi Frekuensi Tanggungan Responden Pada PTPN III PKS Torgamba	46
4.17 Tabel Rata-Rata Pendapatan Karyawan Tetap Bagian Manager PTPN III PKS Torgamba	47
4.18 Tabel Rata-Rata Pendapatan Karyawan Tetap Bagian Bidang Tata Usaha PTPN III PKS Torgamba.....	48

4.19	Tabel Rata-Rata Pendapatan Karyawan Tetap Bagian Personalia PTPN III PKS Torgamba	49
4.20	Tabel Rata-Rata Pendapatan Karyawan Tetap Bagian Bidang Pengolahan PTPN III PKS Torgamba	50
4.21	Tabel Rata-rata Pendapatan Karyawan Tetap Bagian Bidang Laboratorium PTPN III PKS Torgamba	51
4.22	Tabel Rata-Rata Pendapatan Karyawan Tetap Bagian Teknik PTPN III PKS Torgamba	52
4.23	Tabel Rata-Rata Pendapatan Karyawan Buruh Harian Lepas Pada PTPN III PKS Torgamba	53
4.24	Tabel Rekapitulasi Rata-Rata Pendapatan Karyawan Buruh Harian Lepas PTPN III PKS Torgamba	55

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Soal Mencari Pendapatan
- Lampiran 3 Masa Kerja Golongan
- Lampiran 4 Pendapatan Rata- Rata Karyawan Tetap PTPN III PKS Torgamba
- Lampiran 5 Pendapatan Rata-Rata Karyawan Buruh Harian Tetap PTPN III PKS Torgamba
- Lampiran 6 Jumlah Tenaga Kerja Bagian Pengolahan Berdasarkan Jenis Dan Kelompok Pekerja Pada PTPN III PKS Torgamba
- Lampiran 7 Rekapitulasi Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Pada PTPN III PKS Torgamba

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat, dengan memperdayakan perekonomian masyarakat. Agar mampu menciptakan masyarakat yang tangguh dan mandiri serta mampu meningkatkan pendapatan masyarakat untuk mengurangi angka kemiskinan maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemerataan kesempatan kerja dan pemerataan pendapatan masyarakat. Menurut Sajogyo (1997) tingkat kesejahteraan masyarakat atau rumah tangga sering di ukur dengan menggunakan beberapa indikator sosial ekonomi antara lain yaitu tingkat pendapatan rumah tangga, jumlah penduduk dan anggota keluarga, dan tingkat pendidikan. Sedangkan pendapatan merupakan salah satu indikator untuk melihat tingkat kesejahteraan masyarakat. Setiap orang berkeinginan untuk hidup sejahtera, untuk berbagai kriteria digunakan untuk mengukur kesejahteraan. UU NO. 11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial menyebutkan bahwa keadaan sejahtera, yaitu suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial, baik material maupun spiritual, yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin. Kondisi sejahtera terjadi manakala kehidupan manusia aman dan bahagia karena kebutuhan dasar akan gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal, dan pendapatan dapat terpenuhi.

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar ke empat di dunia setelah Amerika Serikat, India, dan Tiongkok. Menurut data Badan Pusat Statistik, jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2018 adalah 265.015.300 jiwa. Tentu saja hal ini menyebabkan Indonesia memiliki sumber daya manusia yang melimpah. Dimana, sumber daya manusia yang melimpah merupakan modal yang sangat besar bagi bangsa Indonesia untuk mengejar ketinggalannya dari negara lain yang lebih maju dan makmur. Hal ini bisa terwujud jika pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya alam terlaksana dengan baik.

Salah satu dari sumber daya alam yang dimiliki Indonesia adalah sub sektor perkebunan. Sektor perkebunan merupakan salah satu potensi dari sub sektor pertanian yang berpeluang besar untuk meningkatkan perekonomian rakyat dalam pembangun perekonomian Indonesia. Pada saat ini, sektor perkebunan dapat menjadi penggerak pembangunan nasional karena terdapat beberapa manfaat kegiatan perkebunan antara lain: 1) Peningkatan kesejahteraan masyarakat sekitar, 2) Memperluas lapangan kerja dan kesempatan berusaha, dan 3) Memberikan kontribusi terhadap pembangunan daerah / nasional.

Pembangunan pertanian di arahkan untuk meningkatkan produksi pertanian guna untuk memenuhi kebutuhan pangan dan kebutuhan industri dalam negeri, meningkatkan ekspor, meningkatkan pendapatan petani memperluas kesempatan kerja dan mendorong pemerataan kesempatan berusaha. Pendapatan merupakan salah satu indikator untuk melihat tingkat kesejahteraan.

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu komoditas unggulan yang memiliki andil yang signifikan bagi perekonomian Indonesia. Produktivitas

kelapa sawit sangat dipengaruhi oleh teknik budidaya yang diterapkan suatu perusahaan, pemeliharaan tanaman ini sangat penting, salah satunya dengan pengendalian hama dan penyakit, pengendalian hama dan penyakit yang baik dapat meningkatkan produksi dan produktivitas tanaman. Permintaan minyak kelapa sawit Indonesia akan terus meningkat dan akan semakin mendominasi pasar dunia karena minyak kelapa sawit semakin mengungguli minyak kedelai dan bersaing dengan minyak nabati lain seperti minyak kanola dan minyak bunga matahari. Pasaran ekspor minyak juga senantiasa terbuka yang dibuktikan dari besarnya permintaan konsumsi minyak kelapa sawit yang tidak dapat dipenuhi oleh negara-negara produsen minyak kelapa sawit di dunia, serta pengaruh keadaan ekonomi terhadap harga yang selalu berfluktuasi. Sedangkan di dalam negeri pangsa pasar minyak kelapa sawit juga cukup besar dan tiap tahunnya mengalami peningkatan, ini dibuktikan berdasarkan data dari Kementerian Pertanian RI, yaitu ekspor komoditi minyak kelapa sawit meningkat dari tahun 2011 yaitu dari US\$ 23.500.000 menjadi US\$ 26 juta.

Perkebunan mempunyai kedudukan yang sangat penting di dalam perkembangan pertanian baik di tingkat nasional maupun regional. Perkembangan perkebunan di Sumatera Utara telah berlangsung cepat, baik dari luas areal maupun produksi terutama kelapa sawit. Kelapa sawit bukan tanaman asli Indonesia, tetapi berasal dari Afrika Selatan. Namun kenyataannya mampu hadir dan berkiprah di Indonesia, tumbuh dan berkembang dengan baik di negara Indonesia dan menjadi komoditas yang handal di Indonesia itu sendiri. Berawal dari 4 biji kelapa sawit yang dibawa oleh orang Belanda ke Indonesia dan ditanam

ke Kebun Raya Bogor pada tahun 1848, Karena tanaman tersebut tumbuh subur setelah dicoba di beberapa daerah bisa tumbuh dengan baik, maka sejak tahun 1910 kelapa sawit dibudidayakan secara komersial dan meluas di Sumatera.

Kelapa sawit jauh lebih efisien dan produktif di bandingkan dengan tanaman penghasil minyak nabati lainnya. Satu hektar lahan dapat menghasilkan 4,17 metrik ton kelapa sawit per tahun dibandingkan 0,56 ton minyak bunga matahari, 0,39 ton minyak kedelai, dan 0,16 ton minyak kacang tanah. Fakta lain, pada tahun 2016 minyak kelapa sawit hanya menggunakan 7% dari total lahan pertanian penghasil minyak nabati dunia dengan hasil produk mencapai 32%. Hal ini berarti kebutuhan lahan untuk memproduksi kelapa sawit lebih kecil dibandingkan tanaman lainnya yang membutuhkan setidaknya lima kali lahan lebih luas untuk bisa menghasilkan volume yang sama dengan kelapa sawit.

Perkebunan kelapa sawit telah menciptakan jutaan pekerjaan dengan gaji yang baik, dan memungkinkan puluhan ribu petani kecil memiliki tanah mereka sendiri. Minyak kelapa sawit memiliki umur simpan yang panjang yang menjadikannya sebagai bahan yang ideal dalam berbagai jenis makanan. Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu agribisnis yang mempunyai prospek cerah dengan beberapa faktor pendukung, seperti banyaknya variasi produk turunan yang dapat dihasilkan, biaya produksi relatif rendah, laju pertumbuhan permintaan minyak sawit yang terus meningkat seiring dengan meningkatnya konsumsi produk turunan, harga jual komoditi yang relatif stabil dan lahan yang cocok untuk perluasan areal tersedia cukup luas.

Pada setiap menjalankan bisnis seperti pada bisnis perkebunan khususnya, maka akan memerlukan tenaga kerja untuk menjalankan kelancaran usaha tersebut untuk menjadi yang terbaik bagi setiap perusahaan tersebut. Begitu juga halnya dengan PT. Perkebunan Nusantara III PKS Torgamba di kecamatan Torgamba Kabupaten Labuanbatu Selatan Sumatera Utara, ini merupakan pabrik kelapa sawit yang di jalankan di bidang pengolahan dan perkebunan.

Tabel 1.1 : Jumlah Tenaga Kerja Bagian Pengolahan Berdasarkan Golongan Pada PTPN III PKS Torgamba 2020

Golongan	Jumlah Karyawan (Orang)
IA	25
IB	30
IC	24
ID	25
IIA	12
IIB	8
IIC	3
IID	2
IIIA	2
IIIB	4
IIIC	2
IIID	4
IVA	1
IVB	1
IVC	1
Jumlah	144

Sumber: Data Olahan PTPN III PKS Torgamba, 2020

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan PTPN III berjumlah 144 orang, karyawan yang paling banyak terdapat pada golongan IB sebanyak 30 orang dan karyawan paling sedikit terdapat pada golongan IVA,IVB,IVC masing-masing sebanyak 1 orang.

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kekayaan (*asset*) utama dalam suatu perusahaan, namun seringkali kurang diperhatikan bahkan

dianggap sebagai beban oleh perusahaan. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya absensi, dan menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawannya, salah satunya melalui pemberian upah yang tepat.

Upah tidak hanya dipandang sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan, namun juga sebagai cara untuk memperoleh, memelihara, serta mempertahankan karyawan. Sistem upah yang baik dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya, dimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, absensi, dan tingkat perputaran karyawan. Upah harus ditetapkan atas asas adil dan layak, dimana adil artinya besarnya upah yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, dan jabatan karyawan, sedangkan layak artinya upah yang diterima harus dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “ANALISIS TINGKAT PENDAPATAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PTPN III PKS TORGAMBA KECAMATAN TORGAMBA KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN PROVINSI SUMATERA UTARA (STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN)“.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang di uraikan di atas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini. Merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat pendapatan dan kesejahteraan karyawan tetap bagian pengolahan di PTPN III PKS Torgamba ?
2. Bagaimana tingkat pendapatan dan kesejahteraan buruh harian lepas (BHL) bagian pengolahan di PTPN III PKS Torgamba?
3. Bagaimana perbandingan kesejahteraan dan pendapatan karyawan tetap dan buruh harian lepas (BHL) bagian pengolahan di PTPN III Torgamba ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui tingkat pendapatan dan kesejahteraan karyawan tetap bagian pengolahan di PTPN III PKS Torgamba.
2. Untuk mengetahui tingkat pendapatan dan kesejahteraan buruh harian lepas (BHL) bagian pengolahan PTPN III Torgamba.
3. Untuk Mengetahui bagaimana perbandingan pendapatan antara karyawan tetap dengan buruh lepas harian (BHL) bagian pengolahan PTPN III Torgamba.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini di harapkan dalam memberi manfaat sebagai berikut:

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi lanjutan khususnya dalam tingkat pendapatan dan kesejahteraan pemerintah dan instansi terkait
2. Bagi penulis dapat mengembangkan pengetahuan mengenai tingkat pendapatan dan kesejahteraan.
3. Wacana untuk menerapkan, mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran tentang materi yang akan di bahas dalam penelitian, maka penulis menguraikan secara ringkas isi masing-masing bab dalam sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan secara garis besar mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan secara teoritis mengenai beberapa konsep dasar secara landasan teori dan tinjauan kepustakaan yang diperlukan sehubungan dengan penelitian yang di lakukan,

kemudian di lanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis serta model penelitian.

BAB III :METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menyajikan rangkaian metode yang digunakan dalam penelitian ini tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisi data penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang berisikan uraian tentang gambaran PTPN III Torgamba, sejarah ringkas PTPN III, struktur organisasi perusahaan, dan gambaran pengupahan di PTPN III PKS Torgamba dan juga hasil penelitian serta pembahasan.

BAB V :PENUTUP DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran dari penulisan sebagai hasil akhir dari penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Teori Ekonomi Pertanian

Menurut Teori pengantar ekonomi pertanian termasuk dalam kelompok ilmu-ilmu kemasyarakatan (*social science*). Teori ekonomi pertanian adalah bagian dari ilmu ekonomi umum yang mempelajari fenomena-fenomena dan persoalan-persoalan yang berhubungan dengan pertanian, baik mikro maupun makro. Dengan kata lain. Teori ekonomi pertanian merupakan ilmu yang mempelajari perilaku upaya manusia, baik yang langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan produksi, pemasaran dan konsumsi hasil-hasil pertanian. Menurut Hanafie (2010:3).

2.1.2 Teori Pertumbuhan Pertanian

Menurut Mosher pertanian merupakan suatu bentuk produksi yang khas yang didasarkan pada proses pertumbuhan pertanian dan hewan. Petani mengolah dan merangsang pertumbuhan-pertumbuhan tanaman dalam suatu usaha tani di mana kegiatan produksi merupakan bisnis, sehingga pengeluaran dan pendapatan sangat penting artinya.

A.T Mosher 1968 dalam Asyad (2004:224) ekonomi pembangunan menganalisis syarat-syarat pembangunan pertanian tersebut menjadi dua yaitu syarat-syarat mutlak dan syarat-syarat pelancar.

1. Syarat-syarat mutlak :

- a. Adanya pasar untuk hasil-hasil usaha tani
- b. Teknologi yang senantiasa berkembang
- c. Tersedianya bahan-bahan dan alat-alat produksi dan secara lokal
- d. Adanya perangsang produksi bagi tani
- e. Tersedianya pengakuan yang lancar dan kontiyu

2. Syarat-syarat sebagai pelancar

- a. Pendidikan pembangunan
- b. Kredit produksi
- c. Kegiatan gotong royong petani
- d. Perbaikan perluasan tanah pertanian
- e. Perencanaan nasional pembangunan pertanian

2.1.3 Teori Pendapatan

Menurut (Sukirno 2019:33) dalam buku makro ekonomi teori pengantar. Pendapatan nasional atau “*national income*” dan biasanya istilah itu dimaksudkan untuk menyatakan nilai barang dan jasa yang dihasilkan suatu Negara. Dengan demikian dalam konsep tersebut istilah pendapatan nasional mewakili adalah mewakili arti produk domestik bruto atau produk nasional bruto. Pengertian lain dari pendapatan nasional adalah jumlah pendapatan yang di terima oleh faktor-faktor produksi yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu tahun tertentu. Pendapatan terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Pendapatan Pribadi

Pendapatan pribadi dapat diartikan sebagai semua jenis pendapatan, termasuk pendapatan yang di peroleh tanpa memberikan sesuatu kegiatan apa pun, yang diterima oleh penduduk suatu Negara. Dari arti istilah pendapatan pribadi ini dapatlah disimpulkan bahwa dalam pendapatan pribadi telah termasuk juga pembayaran pindahan. Pembayaran tersebut merupakan pemberian-pemberian uang dilakukan oleh pemerintah kepada berbagai golongan masyarakat dimana para penerimanya tidak perlu memberikan suatu balas jasa atau usaha apa pun sebagai imbalannya.

2. Pendapatan Disposebel

Apabila pendapatan pribadi dikurangi oleh pajak yang harus dibayar oleh para penerima pendapatan nilai yang tersisa dinamakan pendapatan disposebel. Dengan demikian pada hakikatnya pendapatan disposebel adalah pendapatan yang dapat digunakan oleh para penerimanya, yaitu semua rumah tangga yang ada dalam perekonomian, untuk membeli barang-barang dan jasa-jasa yang mereka ingini. Tetapi biasanya tidak semua pendapatan disposebel itu digunakan untuk membayar bunga untuk pinjaman yang digunakan untuk membeli barang-barang secara mencicil. Seperti telah diterangkan, sebelum ini, pembayaran bunga oleh konsumen ke atas pinjaman untuk membeli barang-barang secara mencicil tidak termasuk ke dalam pendapatan nasional karena pinjaman yang dilakukan oleh konsumen itu bukanlah digunakan untuk menciptakan pendapatan nasional.

2.1.4 Kesejahteraan

1. Pengertian Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan merupakan konsep yang digunakan untuk menyatakan kualitas hidup suatu masyarakat atau individu disuatu wilayah pada kurun waktu kualitas suatu masyarakat atau individu di suatu wilayah pada kurun waktu tertentu. Perkataan sejahtera sendiri merupakan perkataan yang berasal dari bahasa sansekerta Jaitra yang berarti damai, aman, sentausa atau senang. Oleh karena itu W.J.S Porwodarminto mengartikan sejahtera sebagai “Keadaan aman, sentausa, makmur, selama atau terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran, dan makmur, selamat atau terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran, dan sebagainya”. Berdasarkan diatas pengertian tersebut maka kesejahteraan diartikan sebagai keadaan atau ondisi dimana seseorang diliputi oleh rasa aman, tenteram, makmur, selamat atau terlepas dari segala macam pengganggu dan kesukaran. Gangguan dan kesukaran ini diwujudkan berupa gangguan kesehatan, gangguan kenikmatan atau gangguan kerja dan sebagainya.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu “suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”

Sedangkan Hasibuan (2001:10) mengatakan bahwa “Kesejahteraan merupakan balas jasa lengkap materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan

memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat”.

2. Kesejahteraan Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 bab 1 pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwa “Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” secara garis besar penduduk suatu Negara dibedakan menjadi dua kelompok yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 - 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja.

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengakuan pengusaha, karyawan dan pemimpin:

- a. Pengusaha merupakan setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang akan dicapai perusahaan tersebut.
- b. Pemimpin atau manager merupakan seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.
- c. Karyawan merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besar telah diterapkan terlebih dahulu.

Mereka wajib dan terikat untuk memperkerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak mendapatkan kompensasi sesuai dengan perjanjian tersebut.

Menurut Hasibuan (2010:118) kesejahteraan tenaga kerja merupakan bagian dari kompensasi tidak langsung (*indirect compensation atau employee welfare*). Sedangkan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2000 pasal 1 poin 31 menjelaskan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung mempertinggi produktivitas kerjadalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Salah satu untuk mengukur tingkat kesejahteraan masyarakat ialah dengan mengukur tingkat Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Mengingat masing-masing daerah memiliki tingkat biaya hidup yang berbeda-beda, maka kebutuhan hidup minimumnya juga berbeda. Dengan membandingkan tingkat kehasilan yang diterima seorang pekerja KHL yang berlaku untuk daerah tersebut, maka sudah dapat dilihat secara rill apakah penghasilannya sudah mencukupi untuk memenuhi syarat hidup normal.

Namun standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang diterapkan tidak secara langsung dapat mencapai pada tingkat KHL para pekerja , namun akan di laksanakan secara bertahap, dengan memperhatikan berbagai faktor seperti pasar kerja, usaha yang paling tidak mampu (*marginal*) di provinsi tersebut, serta saran dan pertimbangan dari dewan pengupahan provinsi setempat. Upah minimum yang ideal merupakan sebanding dengan biaya pengeluaran rutin dan

pertumbuhan ekonomi yang tercipta sehingga mampu kesejahteraan bagi buruh atau pekerja.

Kesejahteraan tenaga kerja mencerminkan kemampuan untuk hidup secara layak dari penghasilan yang diperolehnya berupa gaji atau upah. Secara umum seseorang dikatakan layak apabila penghasilannya mampu mencukupi kebutuhan-kebutuhan sebagai berikut:

- a. Membiaya pendidikan anak-anak ke berbagai jenjang
- b. Keadaan ekonomi rumah tangga yang memadai
- c. Mampu ikut serta merayakan hari raya sewajarnya
- d. Ketertiban dan kemampuan terjamin, baik untuk dirinya dan keluarga
- e. Kesehatan anggota keluarganya terjamin
- f. Fasilitas tempat tinggal memadai
- g. Kemudahan menggunakan fasilitas tinggi memadai
- h. Tingkat konsumsi memadai untuk hidup sehat
- i. Pakaian untuk rumah tangga memadai

Jika kriteria diatas sudah terpenuhi, maka bisa dikatakan tingkat hidup secara layak dipenuhi. Untuk mencapai target tersebut, bukan tugas yang ringan, bagaimanapun juga setiap perusahaan mempunyai kondisi yang berbeda-beda. Ada suatu perusahaan yang sudah mampu membayar pekerja secara layak namun ada juga yang belum mampu.

Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapatkan perlindungan dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram. Karena akan membutuhkan keinginan untuk bekerja dengan baik.

Untuk menengatasi kendala yang terjadi pada perusahaan dapat diterapkan program keselamatan kesejahteraan kerja dan memberikan motivasi yang mendorong dan membuat orang senang mengerjakan dan merasa dihargai. Semakin bersedianya fasilitas keselamatan kerja maka semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting. Kesehatan kerja yang menunjukkan pada bebas dari gangguan fisik maupun mental yang dapat berasal dari lingkungan kerja (Sutrisno 2011:161).

2.1.5 Keselamatan kerja

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang akan dicapai, kemajuan perusahaan dapat dilihat dari prestasi dan tingkat kualitas tenaga kerja. Dalam meningkatkan aktifitas karyawan, perusahaan perlu memperhatikan tingkat keselamatan kerja yang aman dan nyaman. Keselamatan kerja adalah keselamatan berkaitan dengan alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja, dan lingkungannya, serta cara-cara karyawan dalam melakukan pekerjaannya. potensi kerugian perusahaan atau adapun kendala yang biasa dihadapi adalah terjadinya kecelakaan, absensi yang meningkat, produksi yang menurun, dan biaya pengobatan yang semakin besar. Ini akan semua akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan, Karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan pekerjaannya.

Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapat perlindungan dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram

karena akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Untuk mengatasi kendala yang terjadi pada perusahaan dapat di terapkan program keselamatan dan kesejahteraan kerja dan memberikan motivasi yang akan menciptakan gairah kerja karena sesuatu yang dikerjakan ada motivasi yang mendorong dan membuat orang senang mengerjakan dan merasa di hargai. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga merupakan faktor yang penting. Kesejahteraan kerja yang menunjuk pada bebas dari gangguan fisik maupun mental yang dapat berasal dari lingkungan kerja(Sutrisno 2011:161).

Menurut Sunyoto (2012:234) suatu kecelakaan merupakan apa saja yang tidak direncanakan atau tidak diadakan untuk perubahan atau penyimpanan dari apa yang diharapkan. Oleh karena itu kecelakaan dapat diminimalisir, kalau ada kemauan untuk mencegahnya. Penyebab kecelakaan harus diselidiki dan diantisipasi, agar selanjutnya kecelakaan dapat dicegah dan tidak terulang lagi.

2.16 Tenaga Kerja dan Pembangunan

Pembangunan ketenagakerjaan dalam menciptakan tenaga kerja yang dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran serta mengembangkan SDM, diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri dan beretos kerja yang tinggi dan produktif. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh dan di tujukan pada peningkatan pembentukan dan pembangunan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien, dan mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan kerja.

Tenaga kerja (*Man Power*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jujumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. (Mulyadi, 2003:59)

Menurut pasal 1 Undang-Undang No.14 tahun 1968, tenaga kerja merupakan tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan luar kerja, guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja harus memenuhi persyaratan peraturan pemerintahan, seperti batas usia tertentu (Hasibuan, 2010:41)

Dengan bertambahnya penduduk, maka bertambah pula tenaga kerja (*man power*) yang masuk ke bursa kerja, atau dikenal dengan sebutan angkatan kerja (*labor force*). Dalam pengertian statistik ketenagakerjaan yang digunakan ditinjau dari air, angkatan kerja adalah semua penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan guna memperoleh penghasilan (*income*). Namun dengan adanya program wajib belajar Sembilan tahun definisi menjadi tidak cocok lagi dan batas usia minimal untuk masuk kategori angkatan kerja adalah 15 tahun. (Hamid, 2000:26-27)

Biro statistik tenaga kerja membagi populasi orang dewasa menjadi 3 kategori yaitu bekerja, tidak bekerja, tidak termasuk angkatan kerja. Adapun populasi orang dewasa adalah sebesar 211,9 juta yang terbagi atas jumlah orangbekerja sebesar 135,1 juta, jumlah angkata kerja 141,8 juta, jumlah tidak bekerja sebesar 6,7 juta jumlah tiding termasuk angkatan kerja sebesar 70,01 juta (Mankiw, 2006: 134).

Tenaga kerja dasarnya dibedakan menjadi 3 yaitu:

1. Pengusaha merupakan setiap orang atau suatu organisasi yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Pemimpin atau manager terbagi menjadi 3 yaitu :
 - a. Manager puncak adalah bertugas merencanakan kegiatan atau strategi perusahaan secara umum dan mengarahkan jalannya perusahaan.
 - b. Manager tingkat menengah (*Staff*) merupakan mencakup semua manager yang berada di antara manager lini pertama dan manager puncak dan bertugas sebagai penghubung antara keduanya.
 - c. Manager lini pertama (*mandor*) merupakan manager tingkatan paling rendah yang bertugas memimpin dan mengawasi karyawan yang terlibat dalam proses produksi.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan. Karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan langsung terhadap proses produksi. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. (Hasibuan, 2010:12-13)

Pasar tenaga kerja merupakan proses interaksi antara permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja. Meskipun demikian, pasar tenaga kerja tidak sepenuhnya sama seperti pasar barang atau jasa yang diperdagangkan pada

pasar barang. Pada pasar tenaga kerja, komoditi yang diperdagangkan adalah jasa tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja berasal dari sector produktif seperti perusahaan atau industri dan juga pemerintah. Sedangkan penawaran tenaga kerja di pasar tenaga kerja adalah berupa jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan dan tingkat upah pasar tenaga kerja. (Santoso, 2012:2)

Dalam melaksanakan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asa keterpaduan dan kemitraan sebagaimana ditetapkan dalam UU RI NO 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang telah dilakukan perubahan melalui peraturan pemerintah pengganti UU No 3 tahun 2000, bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal.
- b. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.
- c. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan referensi dan pertimbangan dalam penelitian ini. Data penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelian
1	Ita Suryani Siregar (2016)	Analisa Tingkat kesejahteraan Tenaga kerja di PTPN III Kecamatan Torgamba (PKS Torgamba) Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara.	Rata-rata pendapatan staff PTPN III dalam sebulan penghasilan perbulan nya masih di atas upah minimum. Kesejahteraan tenaga kerja PTPN III sudah di atas angka kebutuhan hidup layak(KHL) yang telah di tetapkan oleh pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan tahun 2016.
2	Jhon Wardie (2015)	Analisis Pendapatan dan Kesejahteraan Petani Padi Lokal Lahan Pasang Surut di Kapuas.	Menganalisis tingkat pendapatan rumah tangga petani, mengetahui kontribusi pendapatan rumah tangga petani dari usahatani padi lokal di lahan pasang surut terhadap total pendapatan rumah tangga petani, menganalisis tingkat kesejahteraan rumah tangga petani. Derajat kesejahteraan petani padi pada kriteria kemiskinan Sajogyo menunjukkan kehidupan hidup layak.
3	Firman, Adi Suyatno, dan Dewi Kurniati (2018)	Analisis Tingkat Pendapatan dan kesejahteraan Petani kelapa-kelapa Sawit di Desa Merarai Satu kecamatan Sungai Tebelian Kabupaten Sintang.	Perkebunan kelapa-kelapa sawit di desa Merarai satu telah memberikan perubahan pada tingkat pendapatan dan kesejahteraan petani kelapa-kelapa sawit, pendapatan petani kelapa per tahun berpengaruh pada tingkat pendapatan dan kesejahteraan petani kelapa kelapa sawit desa Merarai Satu dapat dikatakan sejahtera.
4	May Shiska Puspitasari dan Ira Primalasari	Analisis Tingkat Pendapatan dan Kesejahteraan Rumah Tangga	Tingkat kesejahteraan rumah tangga petani karet di kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan kategori

	(2019)	Petani Karet di Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.	kesejahteraan BPS 2014, sebagian besar petani karet berada pada tingkat kesejahteraan belum sejahtera sebanyak 22 petani atau 73,33%. Jumlah rumah tangga petani yang berada pada kriteria nyaris miskin ialah sebanyak 5 kepala keluarga(KK) atau sekitar 16,67%, jumlah ini diperoleh dari kriteria nyaris miskin, untuk jumlah kepala keluarga pada keadaan cukup sebanyak 17 KK dan pada kriteria hidup layak sebanyak 8 KK dengan rata-rata kepala keluarga mengkonsumsi beras perkapita pertahun adalah 910 kg/pertahun termasuk dalam kriteria cukup.
--	--------	--	--

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat menarik hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga tingkat pendapatan dan kesejahteraan karyawan tetap bagian pengolahan PTPN III PKS Torgamba cukup baik (diatas KHL)
2. Diduga tingkat pendapatan dan kesejahteraan buruh harian lepas (BHL) PTPN III Torgamba cukup baik (diatas KHL)
3. Diduga karyawan tetap lebih sejahtera dari pada buruh harian lepas (BHL) di bagian pengolahan PTPN III PKS Torgamba.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PTPN III PKS Torgamba yang berlokasi di Kecamatan Torgamba Kabupaten LabuhanBatu Selatan Provinsi Sumatera Utara. Kecamatan Torgamba beribu Kota di Cikampek dan merupakan suatu daerah pemekaran dari Kecamatan Kota Pinang.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Teguh (2005:125) populasi adalah populasi menunjukkan keadaan dan jumlah obyek penelitian secara keseluruhan yang dimiliki karakteristik tertentu. Dalam populasi terdapat unit-unit populasi ataupun jumlah-jumlah populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja bagian pengolahan PTPN III PKS Torgamba yang terdiri dari jumlah karyawan tetap sebanyak 144 orang dan pengambilan sampelnya sebanyak 72 orang karyawan tetap, dan jumlah buruh harian lepas (BHL) sebanyak 50 orang dan pengambilan sampelnya sebanyak 25 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel Sampel dalam penelitian ini pekerja bagian pengolahan PTPN III PKS Torgamba.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling* ini merupakan pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata sampling ini apabila anggota populasinya heterogen(tidak sejenis) Akdon dan Hadi (2004)

Maka jumlah sampel responden yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 orang karyawan tetap dan buruh harian lepas(BHL) sebanyak 25 orang. Adapun jumlah kelompok kerja dan sampelnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1: Populasi Dan Sampel

No	Kelompok Karyawan	Populasi	Sampel
1	Karyawan Tetap :		
	Manager	1	1
	Bidang Tata Usaha	25	13
	Bidang Personalia	15	8
	Bidang Pengolahan	50	25
	Bidang Laboratorium	20	10
	Bidang Teknik	33	15
2	Buruh Harian Lepas (BHL)	50	25
	Jumlah	194	72

Sumber: Data olahan

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer dan sekunder dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer ini berasal dari data yang dikumpulkan secara langsung (wawancara) dan melalui daftar pertanyaan (kuesioner) sebanyak 72 orang

karyawan tetap dan 25 orang buruh harian lepas(BHL) pekerja di bagian pengolahan yang terdapat pada PTPN III PKS Torgamba yang meliputi :

- 1) Umur responden
 - 2) Tingkat pendidikan responden
 - 3) Status responden
 - 4) Golongan responden
 - 5) Jumlah tanggungan responden
 - 6) Pendapatan diterima responden (Bonus, Premi, Uang Lembur)
2. Data Sekunder

Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah:

- 1) Gambaran PTPN III PKS Torgamba.
- 2) Gambaran umum mengenai PTPN III PKS Torgamba seperti:
 - a. Sejarah berdirinya perusahaan
 - b. Struktur organisasi perusahaan
 - c. Aktifitas perusahaan
 - d. Gaji tenaga kerja

3.4 Metode Penelitian Data

Dalam usaha pengumpulan data-data yang diperlukan, cara yang digunakan dalam pengumpulan data tersebut adalah :

1. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan pertanyaan kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan pada responden mengenai masalah yang berhubungan erat dengan penyelesaian penelitian

ini. Pengumpulan data kuesioner dilakukan dengan menyampaikan dan mengumpulkan langsung oleh peneliti.

2. Interview

Susunan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara langsung dengan instansi yang terkait dengan penelitian ini. Suatu pengambilan data untuk melengkapi hasil kuesioner dalam memperoleh kebenaran data, dengan menggunakan tanya jawab langsung kepada responden.

3. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara membaca dan mengutip baik secara langsung maupun tidak langsung dari literatur-literatur yang berhubungan langsung dengan variabel penelitian.

3.5 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif, yaitu mendeskripsikan atau menggambarkan tingkat pendapatan dan kesejahteraan tenaga kerja dengan menggunakan data-data yang dikumpulkan dalam penelitian ini.

Dalam analisis ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian klasifikasikan data penelitian menurut sifat dan jenisnya dan kemudian ditabulasikan, sehingga dapat diambil suatu kesimpulan yang berlaku umum untuk populasi yang di landasi konsep maupun teori-teori pendukung serta berdasarkan analisis penulis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya tingkat pendapatan karyawan tetap PKS Torgamba bagian pengolahan. Dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$\text{Pendapatan Bersih} = \text{Gaji pokok} + \text{Tunjangan} - \text{Potongan}$$

2. Untuk mengetahui besarnya tingkat pendapatan buruh harian lepas (BHL) PKS Torgamba bagian pengolahan. Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$\text{Cara menghitung pendapatan BHL} = \text{Gaji pokok} + \text{Upah Lembuh (Perhari)}$$

3. Tabel 3.2: KHL Kabupaten Labuhanbatu Selatan Berdasarkan Tanggungan Keluarga Tahun 2020

No	Keterangan	Besar KHL (RP)
1	Lajang	2.777.000
2	Keluarga Tidak Ada Tanggungan	3.277.000
3	Keluarga Tanggungan Anak 1	3.777.000
4	Keluarga Tanggungan Anak 2	4.277.000
5	Keluarga Tanggungan Anak 3	4.777.000
6	Keluarga Tanggungan Anak 4	5.277.000
7	Keluarga Tanggungan Anak 5	5.777.000

Sumber : Data Olahan, 2020

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran PTPN III PKS Torgamba

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero) merupakan salah satu 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan dan pemasaran hasil perkebunan, kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan minyak sawit CPO (crude palm oil) dan inti sawit PKO (palm kernel oil) dan produk hilir karet

PT. Perkebunan Nusantara III (pesero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan (plantation) dan pengolahan hasil perkebunan. Komoditi tanaman perkebunan yang diusahakan perseroan adalah kelapa sawit, karet dan kakao.

PKS Torgamba dibangun pada tahun 1982 dan diresmikan oleh Presiden RI Soeharto pada tanggal 28 juli 1983. Pada awalnya pabrik kelapa sawit (PKS) Torgamba dibangun kapasitas 30 ton/jam namun karena potensi suplai buah dari kebun seinduk terus meningkat maka kapasitas olah pabrik ditingkatkan menjadi 60ton/jam pada tahun 1984 hingga saat ini. PKS Torgamba berlokasi di Desa Torgamba, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Jarak dari kota medan 390 km dan dari kota Bagan Batu 20 km.

PTPN III PKS Torgamba memiliki 34 kebun ialah salah satunya adalah PKS Torgamba yang dalam pengawasan distrik Labuhanbatu II. Untuk mendukung kegiatan perusahaan, maka di PKS Torgamba didirikan sebuah pabrik

kelapa sawit (PKS). Pabrik pada dasarnya digabung untuk menampung dan mengolah Tandan Buah Segar (TBS) dari perkebunan plasma inti.

4.2. Sejarah Ringkas PTPN III

Pembentukan perusahaan diawali dengan proses pengambilan perusahaan milik Belanda oleh pemerintah RI pada tahun 1958 yang dikenal dengan proses nasionalisasi. Perusahaan perkebunan asing hasil nasionalisasi selanjutnya berubah menjadi perseroan perkebunan Negara (PPN), embrio yang turut membentuk perusahaan dari NV. Rubber Cultuur Maatschappij Amsterdam (RCMA) dan NV. Cultuur Mij'de Oekuet (CMO) merupakan perusahaan perkebunan Belanda yang beroperasi di Indonesia sejak zaman Kolonial Hindia Belanda.

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III(Persero) (disingkat PTPN III), merupakan Badan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah Minyak Sawit (CPO) dan Inti Sawit (Kernel) dan produk hilir karet.

Sejarah perseroan diawali dengan proses pengambilan alihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh pemerintah republik Indonesia pada tahun 1958 yang dikenal dengan Nasionalisasi Perusahaan Perkebunan Asing menjasi Perseroan Perkebunan Negara (PPN) yang selanjutnya pada tahun 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan (Persero).

Pada tahun 1968 Perseroan Perkebunan Negara (PPN) direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP). Bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT Perkebunan (Persero) pada tahun 1974. Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN, pemerintah merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksplotasi dan perampingan struktur organisasi diawali dengan langkah penggabungan manajemen.

Tahun 1994 tiga BUMN Perkebunan yang terdiri dari PT Perkebunan III (Persero), PT Perkebunan IV (Persero) dan PT Perkebunan V (Persero) pengolakaannya ke dalam satu manajemen. Disatukan pengololaannya oleh Direksi PT. perkebunan III (perseroan). Selanjutnya melalui peraturan pemerintah Nomor: 8 tahun 1996 14 februari 1996 ketiga perusahaan tersebut yang wilayah kerjanya berada di provinsi Sumatera Utara.

Melalui Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi nama PT Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan oleh Akte Notaris Hurun Kamil, SH, No, 36 tanggal 11 maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat Keputusan No. C2-8333. HT .01.01.TH.96 tanggal 8 agustus 1996 yang dimuat di dalam berita Negara Republik Indonesia No. 81 Tahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 8674 tahun 1996.

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi selalu menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku individu-individu dan kelompok-kelompok yang ada di dalam organisasi aturan-aturan baru mengenai manajemen dalam lingkungan bisnis global saat ini membuat pertimbangan-pertimbangan struktur menjadi lebih kritis. Kini para manajer dihadapkan dengan berbagai kemungkinan struktur yang berbeda.

Organisasi memiliki tujuan dan berorientasi pada tujuan sehingga struktur organisasi pun juga memiliki tujuan dan berorientasi pada tujuan. Konsep mengenai struktur organisasi melibatkan berbagai tujuan, dan meyakini bahwa para pemimpin organisasi seharusnya memikirkan struktur dalam kaitanya dengan kontribusi struktur terhadap keefektifan organisasi. Meskipun hubungan yang pasti antara struktur dan keefektifan organisasi sulit diketahui.

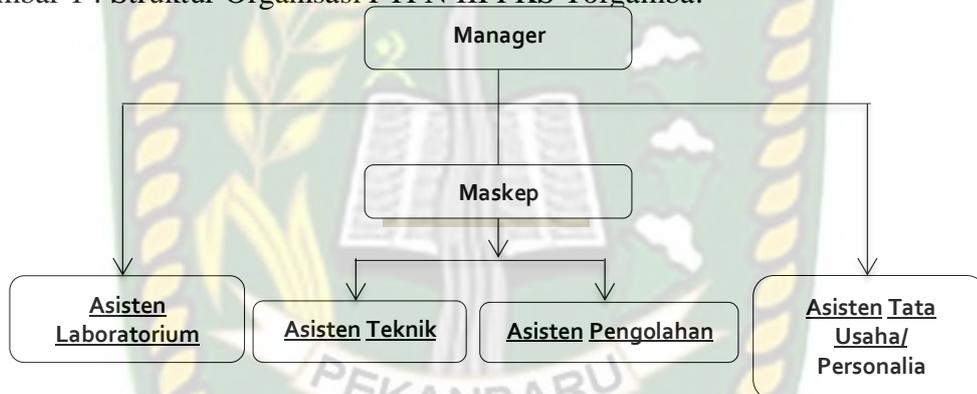
Untuk mengorganisasikan bagian-bagian yang berbeda dalam perusahaan diperlukan suatu struktur organisasi yang dapat mempersatukan sumber daya dengan cara yang teratur. Dengan adanya struktur organisasi, diharapkan dapat mengarahkan orang-orang yang berbeda dalam organisasi tersebut sehingga mengetahui batas kewajibannya, wewenang, serta tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya dan dapat melaksanakan aktiitas untuk mendukung tercapainya sasaran perusahaan. Dengan demikian diharapkan ada satu kesatuanperintah dalam gerak dan langkah untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditemukan, sehingga masing-masing pekerja akan mengetahui dengan jelas dari mana seseorang mendapat perintah dan kepada siapa dia

mempertanggung jawabkan hasil kerjanya. Dengan tujuan agar operasional perusahaan berjalan secara efektif dan efisien.

Sebelum menjalankan suatu aktivitas dalam perusahaan sangat penting untuk mencantumkan struktur organisasi yang ada, dalam hal ini merupakan landasan kerja bagi seluruh pegawai yang ada dalam perusahaan

Berikut ini struktur organisasi pada PTPN III PKS Torgamba digambarkan antara lain

Gambar 1 : Struktur Organisasi PTPN III PKS Torgamba.



Sumber: PTPN III PKS Torgamba

Pada gambar 1 struktur organisasi PTPN III PKS Torgamba adalah bentuk struktur organisasi yang meliputi manager dan staff PTPN III PKS Torgamba. Dimana setiap bagian atau bidang tugas mempunyai bawahan terdiri dari sekelompok orang sebagai bawahan dan seseorang atasan sebagai pemberi perintah dan memberikan laporan pertanggung jawaban.

4.4 Gambaran Pengupahan Di PTPN III.

Para pekerja pada PTPN III Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara. Dibagi menjadi 4 tingkatan yaitu Manager, Staf, Mandor, dan karyawan. Gaji pokok para pekerja tergantung dengan golongan tenaga kerja, maka semakin tinggi golongannya. Maka semakin tinggi pula pendapatannya yang di terima oleh para pekerja. Dalam perhitungan jumlah pendapatan tenaga kerja pada pabrik kelapa sawit PTPN III PKS Torgamba tidak semuanya sama. Tergantung dengan jabatan yang di miliki dan golongannya dan ketekunan dalam pekerjaan.

Dapat di lihat pada tabel di bawah ini pendapatan karyawan bagian pengolahan pada PTPN III PKS Torgamba menurut golongannya, semakin tinggi golongan karyawan maka semakin tinggi pendapatan yang mereka dapat.

Tabel 4.1 : Daftar Rata-Rata Pendapatan Karyawan PTPN III PKS Torgamba Bagian Pengolahan Berdasarkan Golongan

Golongan	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Tetap (Rp)	Santunan Sosial (Rp)	Jumlah (Rp)
IVC/0	11.685.315	2.921.329	20.401.387	35.008.031
IIID/2	7.642.250	1.910.562	10.207.844	19.762.656
IIIB/7	6.406.871	1.601.718	6.547.453	14.556.042
IIB/8	3.848.318	962.079	1.480.151	6.290.548
IIA/4	3.189.740	797.435	830.526	4.817.701
ID/4	2.777.137	694.284	765.694	4.237.115
IC/2	2.375.340	593.835	1.225.917	4.195.092
IB/8	2.245.514	561.378	3.93.750	3.200.642
IA/2	2.615.409	503.852	157.500	2.676.761

Sumber : Data Olahan PTPN III PKS Torgamba, 2020

Tata cara pelaksanaan dan pemberian premi dan kompensasi kerja pada PKS PTPN III PKS Torgamba adalah sebagai berikut:

1. Premi kualitas
 - a. Basis Borong

Tabel 4.2 : Basis Borong Dalam Satu Shift Pada PTPN III PKS Torgamba

Kapasitas pabrik (ton/jam)	Koefisien premi pengolahan	Basis borong (BB)	Basis borong (ton/jam)
75 ton/jam	0,7	0,7x75 ton TBS/jam dinas shift I/II	52,5
50 ton/jam	0,8	0,8x50 ton TBS/jam dinas shift I/II	40
45 ton/jam	0,8	0,8x45 ton TBS/jam dinas shift I/II	36
30 ton/ jam	0,9	0,9x30 ton TBS/jam dinas shift I/II	27

Sumber : PTPN III PKS Torgamba,2020

- b. Premi diberikan apa bila jumlah hasil olah dalam satu shift diatas basis borong.
 - c. Tarif premi per ton TBS (tandan buah segar) diatas basis borong dibayar sebesar RP.5.000,-
 - d. Premi mengolah pada hari minggu/libur umum dihitung berdasarkan jumlah TBS yang diolah tanpa basis borong.
2. Premi kualitas

Premi kualitas diberikan mutu produksi CPO dan kernel dapat mencapai norma sebagai berikut:

Tabel 4.3: Premi Kualitas Pada PTPN III PKS Torgamba.

Uraian	Norma	Nilai premi kualitas (NPK) %		
		< Norma	= Norma	> Norma
Nilai Losis M+I	Losis M+I: $1,65 + 0,5 = 2,15$	110	100	90
Nilai Minyak Mutu	Mutu Minyak: K. Air + K. kot + $ALB = 0,15 + 0,020 + 3,5 = 3,67$	110	100	90
Nilai Mutu Inti	Mutu Inti: K. Air + K. Kotoran= $7,00 + 600 = 13,00$	110	100	90

Sumber : PTPN III PKS Torgamba,2020

3. Pinalti

a. Pinalti Losis Dalam Pengolahan

Table 4.4 : Pinalti Losis Dalam Pengolahan Pada PTPN III PKS Torgamba

Produk	Realisasi	Nilai(%) FPL
CPO	Diatas norma / RKAP 0,01- 0,03 %	Ditambah 10
	Diatas norma / RKAP > 0.03-0,09%	Ditambah 20
	Diatas norma / RKAP > 0,06-0,09%	Ditambah 30
	Diatas norma / RKAP > 0,09%	Ditambah 40
Kernel	Diatas norma / RKAP 0,01- 0,02 %	Ditambah 10
	Diatas norma / RKAP > 0.03-0,04%	Ditambah 20
	Diatas norma / RKAP > 0,04-0,06%	Ditambah 30
	Diatas norma / RKAP > 0,06%	Ditambah 40

Sumber : PTPN III PKS Torgamba, 2020

b. Pinalti Rendemen

Tabel 4.5 : Pinalti Rendemen Pada PTPN III PKS Torgamba

Produk	Realisasi	Nilai (%) FPER
CPO	Dibawah norma / RKAP s/d 0,50%	Ditambah 10
	Dibawah norma / RKAP > 0.50-1,00%	Ditambah 20
	Dibawah norma / RKAP > 1,00-1,50%	Ditambah 30
	Dibawah norma / RKAP > 1,50%	Ditambah 40
Kernel	Dibawah norma / RKAP s/d 0,25%	Ditambah 10
	Dibawah norma / RKAP > 0.25-0,50%	Ditambah 20
	Dibawah norma / RKAP > 0,50-0,75%	Ditambah 30
	Dibawah norma / RKAP > 0.75%	Ditambah 40

Sumber : PTPN III PKS Torgamba, 2020

4. Premi Per Orang

a. Premi Pengolahan Per Point

$$\text{Premi per point} = \frac{\text{Premi pengolahan per shift}}{\text{Total point shift}}$$

b. Premi per orang (karyawan pengolahan)

Premi untuk masing-masing karyawan pengolahan dihitung sebagai berikut

$$\text{Premi} : \text{Point} \times \text{Premi per point}$$

Adapun point karyawan bagian pengolahan adalah pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 : Point Karyawan Bagian Pengolahan Pada PTPN III PKS Torgamba

No	Jabatan	Point
1	Mandor pengolahan	1,5
2	Operator loading ramp	1,1
3	Pembantu operator loading ramp	1
4	Operator hoisting crane	1,1
5	Pembantu operator hoisting crane	1
6	Petugas rail track	1
7	Operator rebusan	1,25
8	Pembantu operator rebusan	1,15
9	Operator pressan	1,2
10	Pembantu operator pressan	1,1
11	Operator klasifikasi	1,25
12	Pembantu operator klasifikasi	1,15
13	Operator kernel	1,25
14	Pembantu operator kernel	1,15
15	Operator boiler	1,4
16	Pembantu operator boiler	1,25
17	Operator kamar mesin	1,25
18	Pembantu operator kamar mesin	1,15
19	Operator water treatment	1,25
20	Petugas raw water	1,15
21	Operator fat fit	1,1
22	Operator EB Hopper	1,1
23	Mekanis instalasi	1,1
24	Mekanis listrik	1,1
25	Operator gantry	1,1
26	Operator tipple	1,1
27	Operator instalasi biogas*	1,1
28	Pembantu operator stasiun*	1,2
29	Pembantu operator instansi bioga*	1,15
30	Operator WWTP*	1,2
31	Pembantu operator WWTP*	1,15
32	Operator engine biogas*	1,25
33	Pembantu operator engine biogas*	1,15

Sumber : PTPN III PKS Torgamba, 2020

CATATAN:

*) KHUSUS PKS HAPESONG

Premi pengolahan Pada PTPN III PKS Torgamba terbagi 2 yaitu

Tabel 4.7 : Premi Pengolahan

A	B
51.536.571	49.916.599

Sumber : PTPN III PKS Torgamba, 2020

c. Point Di luar Karyawan

Premi untuk masing-masing karyawan diluar pengolahan dihitung dengan

rumus :

$$\text{Premi} = \text{Point} \times \text{premi per point}$$

Sumber : PTPN III PKS Torgamba

Ada pun point untuk karyawan di bagian laboratoriom/ sortasi tabel dibawah ini.

Tabel 4.8 : Point Karyawan Diluar Pengolahan Pada PTPN III PKS Torgamba (Laboratorium,Sortasi dan Bengkel/Teknik)

NO	Jabatan	Poin
1	Mandor laboratorium	1,30
2	Analisis mutu dan losis	1,10
3	Analisis tandan	1,10
4	Operator effluent treatment	1,10
5	Operator effluent treatment	1,10
6	Pembantu operator effluent treatment	1,00
7	Mandor sortasi	1,30
8	Operator sortasi	1,15
9	Mandor teknik	1,10
10	Kepala kerja/mechanik	1,10
11	Pembantu kepala kerja/mechanik	1,10
12	Petugas CMMS	1,00
13	Oil man	1,10
14	Tk. Bubut	1,10
15	Tk. Las	1,10
16	Tk. Listrik	1,10
17	Operator jembatan timbang	1,10

Sumber : PTPN III PKS Torgamba, 2020

CATATAN:

Krani produksi, krani pengolahan, petugas pengiriman, krani laboratorium, krani sortasi dan rani teknik tidak mendapat premi.

Point karyawan Bagian Pengolahan Pada PTPN III PKS Torgamba tabel dibawah ini:

Tabel 4.9: Point Karyawan Bagian Pengolahan Pada PTPN III PKS Torgamba

No	Jabatan	Point
1	Operator loading ramp	1,1
2	Pembantu operator loading ramp	1
3	Operator hoisting crane	1,1
4	Pembantu operator hoisting crane	1
5	Petugas rail track	1
6	Operator rebusan	1,25
7	Pembantun operator rebusan	1,15
8	Operator press	1,2
9	Pembantu operator press	1,1
10	Operator klarifikasi	1,25
11	Pembantu operator klarifikasi	1,15
12	Operator kernel	1,25
13	Pembantu operator kernel	1,15
14	Operator boiler	1,4
15	Pembantu operator boiler	1,25
16	Operator kamar mesin	1,25
17	Pembantu operator kamar mesin	1,15
18	Operator water treatment	1,25
19	Operator hopper	1
20	Operator fat pit	1,1
21	Mekanik instalasi	1,1
22	Mekanik listrik	1,1
23	Mandor	1,5

Sumber : PTPN III PKS Torgamba, 2020

Point karyawan bagian teknik pada PTPN III PKS Torgamba sebagai berikut:

Tabel 4.10 : Point Karyawan Bagian Teknik Pada PTPN III PKS Torgamba

No	Jabatan	Point
1	Mandor teknik	1,3
2	Mekanik	1,15
3	Pembantu mekanik	1,1
4	Petugas CMMS	1,1
5	Oli man	1,1
6	Tukang bubut	1,1
7	Tukang las	1,1
8	Tukang listrik	1,1

Sumber : PTPN III PKS Torgamba, 2020

Point karyawan bagian laboratorium dan sortasi pada PTPN III PKS Torgamba sebagai berikut:

Tabel 4.11 : Point Karyawan Bagian Laboratorium Dan Sortasi Pada PTPN III Torgamba

No	Jabatan	Point
1	Mandor labor	1,3
2	Analisis mutu dan losis	1,1
3	Analisis air dan eff treatment	1,1
4	Analisis tandan	1,1
5	Operator eff treatment	1,1
6	Pembantu operator eff treatment	1,1
7	Mandor sortasi	1,3
8	Operator sortasi	1,1

Sumber : PTPN III PKS Torgamba, 2020

Point karyawan bagian produksi pada PTPN III PKS Torgamba sebagai berikut:

Tabel 4.12 : Point Karyawan Bagian Produksi Pada PTPN III Torgamba

NO	Jabatan	Point
1	Operator jembatan timbang	1,1

Sumber : PTPN III PKS Torgamba, 2020

d. Kompensasi

Para pekerja yang bekerja pada saat pabrik tidak mengolah pada hari biasa, minggu/libur umum dan hari besar kenegaraan/keagamaan (idul fitri, idul adha, 17 agustus, 25 desember dan 1 januari) diberikan kompensasi yang besarnya pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.13 : Besar Kompensasi Pada PTPN III PKS Torgamba.

No.	Jabatan	Kompensasi (RP)		
		Hari Biasa	Hari minggu/ Libur umum	Hari besar kenegaraan/ keagamaan
1	Mandor pengolahan	25.789	74.286	110.000
2	Operator	21.000	60.000	90.000
3	Pembantu operatormandor bengkel/teknik	14.737	42.143	62.857
4	Mandor bengkel/teknik	25.789	74.286	110.000
5	Kepala kerja/mekanik	21.000	60.000	90.000
6	Pemb. Kepala kerja/mekanik/petugas CMMS	14.737	42.143	62.857
7	Mandor laboratorium	25.789	74.286	110.000
8	Petugas analisis mutu&losis/ analisis air& effluent dan analisis tandan	21.000	60.000	90.000
9	Mandon sortasi	25.789	74.286	110.000
10	Petugas sortasi	14.737	42.143	62.857

Sumber: PTPN III PKS Torgamba

Perhitungan koompensasi kerja pada saat pabrik tidak mengolah, di ataur sebagai berikut:

1. Kompensasi kerja diberikan apabila :
 - a. Tidak ada tandan buah segar (TBS) yang diolah.
 - b. Pabrik stop total atau dilakukan pemeliharaan/perbaikan peralatan dan atau pembersihan pabrik
 - c. Kompensasi yang diberikan perharinya maksimum sesuai jabatan

2. a. Kompensasi kerja dibayarkan hanya kepada orang yang karyawan tetap. Nilai kompensasi bukan sebagai pengali premi untuk karyawan lain yang tidak ikut bekerja
- b. Perhitungan dan pemberian kompensasi kerja tidak boleh diinterpretasikan dengan kebijakan lain
- c. Untuk operator boiler, genset, water treatment, petugas pengiriman, krani produksi, krani timbang dan mandor sortasi yang bekerja rutin mendapatkan kompensasi kerja sesuai tabel diatas.
- d. Untuk para pekerja selain yang disebut pada point (c) di atas, kompensasi kerja tidak mengolah diberikan maksimum 20% dari premi total pengolahan (per bagian)
- e. Setelah ditotalkan, kompensasi kerja seluruh bagian (kompensasi untuk 1 unit pabrik kelapa sawit) juga tidak boleh melebihi 20% dari premi total pengolahan.

PTPN III PKS Torgamba terdapat perbedaan dalam menghitung jumlah pendapatan karyawan yang bekerja di bagian kantor dan di bagian luar kantor seperti bagian pengolahan minyak. Pada bagian kantor tunjangan tidak tetap dihitung berdasarkan jam lembur. Sedangkan bagian luar kantor dihitung berdasarkan jumlah premi

4.5 Proses Produksi PKS Torgamba.

Proses produksi melalui beberapa tahap hingga menjadi final produk, terdiri dari beberapa stasiun, yaitu:

- a. Stasiun Penerimaan TBS

- b. Stasiun Loading Ramp
- c. Stasiun Rail Track
- d. Stasiun Rebusan
- e. Stasiun Hoisting Crane
- f. Stasiun Pressing
- g. Stasiun Klarifikasi
- h. Stasiun Kernel Plant
- i. Stasiun Boiler
- j. Stasiun Power House
- k. Stasiun Water Treatment
- l. IPAL (Instalasi Pengolahan Air Limbah)

Untuk mempermudah pengawan dalam tiap tahapan pengolahan dari bahan mentah kelapa sawit menjadi minyak sawit diperlukan kepala bagian yang mana bertanggung jawab atas aktivitas yang dilakukan karyawan pada setiap stasiun.

4.6 Interpretasi Hasil

4.6.1 Identitas Responden

Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu modal utama atau asset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Pekerja Harian Lepas (PHL) adalah untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan. Upah ini diberikan

didasarkan pada kehadiran pekerja per harinya. Untuk pemberiannya, biasanya diberikan per hari, atau ada juga yang diberikan per minggu. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada masyarakat Buruh Harian Lepas sebanyak 25 orang yang bekerja.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada Karyawan tetap dan Buruh Harian Lepas yang bekerja di PTPN III PKS Torgamba pada tahun 2020. Hasil kuesioner ini dibagikan kepada 72 karyawan tetap dan 25 orang karyawan buruh harian lepas.

a. Struktur Umur Responden

Dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap dan Buruh Harian Lepas pada PTPN III PKS Torgamba yaitu sebanyak 194 orang. Di antaranya 72 orang karyawan tetap dan 25 orang buruh harian Lepas. Sangat diperhatikan masalah umur responden dalam pengambilan data ini karena umur selalu dijadikan sebagai indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang. Frekuensi umur karyawan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.14: Distribusi Frekuensi Umur Responden PTPN III PKS Torgamba

Tingkat Umur (Tahun)	Karyawan Tetap (Orang)	Persen (%)	Karyawan BHL (Orang)	Persen (%)
20-29	5	7 %	14	56 %
30-39	20	28 %	8	32 %
40-49	28	39 %	3	12 %
50-59	19	26 %	-	0 %
Jumlah	72	100%	25	100%

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari data diatas menunjukkan bahwa jumlah responden karyawan tetap PTPN III PKS Torgamba berdasarkan tingkat umur yang paling banyak adalah 40-49 tahun sebanyak 28 orang atau 39% dan responden umur yang paling

sedikit terdapat pada umur 20-29 tahun sebanyak 5 orang atau 7%. Sedangkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden karyawan BHL PTPN III PKS Torgamba berdasarkan tingkat umur yang paling banyak adalah umur 20-29 tahun, sebanyak 14 orang atau 56% dan responden umur yang paling sedikit terdapat pada umur 50-59 tahun sebanyak tidak ada.

b. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengukur tingkat intelektual seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat intelektualnya. Untuk mengetahui tentang tingkat pendidikan karyawan PTPN III PKS Torgamba dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.15 : Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden PTPN III PKS Torgamba

Tingkat Pendidikan	Karyawan Tetap (Orang)	Persen (%)	Karyawan BHL (Orang)	Persen (%)
Sd	3	4 %	3	12 %
Smp	5	7 %	5	20 %
Sma	54	75 %	15	60 %
Sarjana	10	14 %	2	8 %
Jumlah	72	100%	25	100%

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada tabel diatas menunjukkan tingkat pendidikan responden karyawan tetap PTPN III PKS Torgamba, pendidikan paling tinggi karyawan terdapat pada tingkat pendidikan Sma sebanyak 54 orang atau 75% dan responden tingkat pendidikan yang paling rendah terdapat pendidikan Sd sebanyak 3 orang atau 4%. Sedangkan tabel diatas menunjukkan tingkat pendidikan responden karyawan BHL PTPN III PKS Torgamba, pendidikan paling tinggi responden terdapat pada tingkat pendidikan Sma sebanyak 15 orang atau 60% dan responden tingkat

pendidikan yang paling rendah terdapat pendidikan Sarjana sebanyak 2 orang atau 8%.

c. Jumlah Tanggung Karyawan Tetap Pada PTPN III PKS Torgamba

Jumlah tanggungan keluarga yang semakin besar maka semakin meningkat pula beban hidup yang harus dipenuhi. Jumlah tanggungan keluarga dapat menggambarkan besarnya beban atau pengeluaran yang harus di tanggung oleh para karyawan. Sejalan dengan hal diatas, sebagian besar karyawan di PTPN III PKS Torgamba dalam kegiatan usahanya bersumber dari pendapatan yang di terima. Untuk melihat besarnya tanggungan para karyawan pada PTPN III PKS Torgamba Dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.16 : Distribusi Frekuensi Tanggung Responden PTPN III PKS Torgamba

Tingkat Tanggung (Orang)	Karyawan Tetap (Orang)	Persen (%)	Karyawan BHL (Orang)	Persen (%)
0 – 1	20	28 %	10	48 %
2 – 4	51	71 %	15	52 %
5 – 6	1	1 %	-	0 %
Jumlah	72	100%	25	100%

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada tabel diatas menunjukkan jumlah tanggungan responden karyawan tetap pada PTPN III PKS Torgamba. Jumlah tanggungan yang paling banyak terdapat pada 2-4 sebanyak 51 orang atau 71% dan responden jumlah tanggungan yang paling sedikit 5-6 Sebanyak 1 orang atau 1%. Sedangkan tabel diatas menunjukkan jumlah tanggungan responden karyawan BHL PTPN III PKS Torgamba. Jumlah tanggungan responden yang paling banyak terdapat pada tingkat tanggung 2-4 sebanyak 15 orang atau 52% dan responden jumlah tanggungan paling sedikit 5-6 orang Sebanyak tidak ada.

4.7 Analisis Tingkat Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Bagian Pengolahan PTPN III PKS Torgamba

Kesejahteraan dan pendapatan karyawan tetap di PTPN III PKS Torgamba rata-rata pendapatannya di atas KHL (cukup baik). Dan diatas UMR. Pendapatan tenaga kerja yang dimaksud ialah jumlah keseluruhan dari gaji pokok, tunjangan tetap, tunjangan tetap dan santunan sosial. Melihat besar kecilnya pendapatan rata-rata Responden Karyawan Tetap pada PTPN III PKS Torgamba Kabupaten LabuhanBatu Selatan antara lain pendapatan Dapat dilihat pada beberapa tabel dibawah ini.

4.7.1 Analisis Tingkat Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Bagian Manager PTPN III PKS Torgamba

Adapun rata-rata pendapatan Manager berdasarkan jumlah tanggungan keluarga ialah sebagai berikut.

Tabel 4.17 : Tabel Rata-Rata Pendapatan Responden Karyawan Tetap Bagian Manager PTPN III PKS Torgamba

No	Golongan	Pendapatan Rata-rata Karyawan Tetap (RP/Bulan)	Jumlah Tanggungan (Orang)	KHL (RP)	Kelebihan Pendapatan Dari KHL (RP)
1	IVC/0	35.008.031	2	4.277.000	30.731.031

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada tabel di atas menunjukkan rata-rata pendapatan responden karyawan tetap bagian manager pada PTPN III PKS Torgamba ada sebanyak 1orang atau 100% orang yang berada diatas KHL.

4.7.2 Analisis Tingkat Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Bagian Bidang Tata Usaha PTPN III PKS Torgamba

Adapun rata-rata pendapatan Bidang Tata Usaha berdasarkan jumlah tanggungan keluarga ialah sebagai berikut.

Tabel 4.18: Tabel Rata-Rata Pendapatan Responden Karyawan Tetap Bagian Bidang Tata Usaha PTPN III PKS Torgamba

No	Golongan	Pendapatan Rata-rata Karyawan Tetap (RP/Bulan)	Jumlah Tanggungan (Orang)	KHL (RP)	Kelebihan Pendapatan Dari KHL (RP)
1	IIIC/3	9.372.562	2	4.277.000	5.095.562
2	IIID/4	9.736.655	4	5.277.000	4.459.655
3	IIB/8	6.290.548	1	3.777.000	2.513.543
4	IIB/8	6.290.543	4	5.277.000	1.013.543
5	IC/I	5.542.577	-	3.277.000	2.265.577
6	ID/6	6.500.998	4	5.277.000	1.223.998
7	IIA/8	5.800.995	3	4.777.000	1.023.995
8	IIA/1	3.490.800	2	4.277.000	-786.200
9	IIA/8	4.200.980	3	4.777.000	-576.020
10	IC/2	5.900.000	2	4.277.000	1.623.000
11	IC/2	5.800.900	3	4.777.000	1.023.900
12	ID/10	6.009.890	3	4.777.000	1.232.890
13	IIB/6	5.905.768	3	4.777.000	128.768

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada tabel diatas menunjukkan rata-rata pendapatan responden karyawan tetap bagian Tata Usaha pada PTPN III PKS Torgamba ada sebanyak 11 orang atau 85% yang berada diatas KHL, dan ada sebanyak 2 orang atau 15% yang pendapatannya juga berada dibawah KHL.

4.7.3 Analisis Tingkat Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Bagian Bidang Personalia PTPN III PKS Torgamba

Adapun rata-rata pendapatan Bidang Personalia berdasarkan jumlah tanggungan keluarga ialah sebagai berikut

Tabel 4.19 : Tabel Rata-Rata Pendapatan Responden Karyawan Tetap Bagian Bidang Personalia Pada PTPN III PKS Torgamba

No	Golongan	Pendapatan Rata-rata Karyawan Tetap (RP/Bulan)	Jumlah Tanggungan (Orang)	KHL (RP)	Kelebihan Pendapatan Dari KHL (RP)
1	IIB/8	6.290.543	-	3.277.000	3.013.543
2	IIA/9	4.235.123	3	4.777.000	-541.423
3	IB/8	6.009.888	3	4.777.000	1.232.888
4	IC/0	5.234.400	3	4.777.000	457.400
5	IB/8	5.680.400	3	4.777.000	903.400
6	IA/5	4.300.999	3	4.777.000	-476.001
7	IIB/7	6.900.876	1	3.777.000	3.123.876
8	IB/4	5.534.234	-	3.277.000	2.257.234

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada tabel diatas menunjukkan rata-rata pendapatan responden karyawan tetap bagian bidang Personalia pada PTPN III PKS Torgamba. Sebanyak 6 orang atau 75% yang pendapatannya berada diatas KHL dan ada sebanyak 2 orang atau 25% yang pendapatannya juga berada dibawah KHL.

4.7.4 Analisis Tingkat Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Bagian Bidang Pengolahan PTPN III PKS Torgamba

Adapun rata-rata pendapatan Bidang Pengolahan cukup sejahtera pendapatan karyawan bagian bidang pengolahan berdasarkan jumlah tanggungan keluarga ialah sebagai berikut.

Tabel 4.20: Tabel Rata-Rata Pendapatan Responden Karyawan Tetap Bagian Bidang Pengolahan Pada PTPN III PKS Torgamba

No	Golongan	Pendapatan Rata-rata Karyawan Tetap (RP/Bulan)	Jumlah Tanggungan (Orang)	KHL (RP)	Kelebihan Pendapatan Dari KHL (RP)
1	IIC/0	6.689.753	2	4.277.000	2.412.753
2	IA/6	3.400.311	-	2.777.000	623.311
3	IC/6	5.673.511	5	5.777.000	-103.489
4	IA/10	4.552.131	2	4.277.000	273.131
5	IIB/8	5.981.933	4	5.277.000	704.933
6	IA/I	3.340.511	2	4.277.000	-936.487
7	IIB/2	4.973.277	3	4.777.000	196.277
8	IA/2	3.900.500	1	3.277.000	623.500
9	IID/2	5.800.096	3	4.777.000	1.023.096
10	IC/2	4.667.731	1	3.777.000	890.731
11	IA/11	5.587.988	1	3.777.000	1.810.988
12	IB/2	5.660.022	3	4.777.000	883.022
13	IA/11	5.999.088	3	4.777.000	1.222.088
14	IB/10	5.500.999	4	5.277.000	223.999
15	IIA/1	4.231.435	-	3.277.000	954.435
16	IC/0	5.390.234	3	4.777.000	613.234
17	IA/8	4.200.900	2	4.277.000	-76.100
18	IB/13	6.500.340	3	4.277.000	2.223.340
19	IA/9	4.500.890	1	3.777.000	723.890
20	IB/13	6.234.870	2	4.277.000	1.957.870
21	IB/0	5.982.824	2	4.277.000	1.705.824
22	IB/13	6.321.987	1	3.777.000	2.544.987
23	ID/2	6.502.677	1	3.777.000	2.725.677
24	IA/8	4.568.224	2	4.277.000	291.224
25	ID/2	6.214.678	2	4.277.000	1.937.678

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada tabel diatas menunjukkan rata-rata pendapatan responden karyawan tetap bagian bidang Pengolahan pada PTPN III PKS Torgamba. Sebanyak 22 orang atau 88% yang pendapatannya berada diatas KHL dan ada sebanyak 3 orang atau 12% yang pendapatannya berada dibawah KHL.

4.7.5 Analisis Tingkat Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Bagian Bidang Laboratorium PTPN III PKS Torgamba

Adapun rata-rata pendapatan Bidang Laboratorium berdasarkan jumlah tanggungan keluarga ialah sebagai berikut.

Tabel 4.21 : Tabel Rata-Rata Pendapatan Responden Karyawan Tetap Bagian Bidang Laboratorium Pada PTPN III PKS Torgamba

No	Golongan	Pendapatan Rata-rata Karyawan Tetap (RP/Bulan)	Jumlah Tanggungan (Orang)	KHL (RP)	Kelebihan Pendapatan Dari KHL (RP)
1	IVB/I	13.272.996	3	4.777.000	8.495.996
2	IIC/3	6.967.321	3	4.777.000	1.912.758
3	ID/2	3.567.988	2	4.277.000	-709.012
4	ID/0	3.200.890	3	4.777.000	-1.576.110
5	ID/4	4.500.888	3	4.777.000	-276.112
6	IA/10	4.390.743	2	4.277.000	113.743
7	ID/0	3.145.770	1	3.777.000	-631.230
8	ID/2	4.561.876	1	3.777.000	784.876
9	IC/12	6.400.890	2	4.277.000	2.123.890
10	IC/12	6.789.235	1	3.777.000	3.012.235

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada tabel diatas menunjukkan rata-rata pendapatan responden karyawan tetap bagian Laboratorium pada PTPN III PKS Torgamba terdapat 6 orang atau 60 % yang berada diatas KHL, dan ada sebanyak 4 orang atau 40% yang pendapatannya berada dibawah KHL.

4.7.6 Analisis Tingkat Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Bagian Bidang Teknik PTPN III PKS Torgamba

Kesejahteraan karyawan bagian teknik pada PTPN III PKS Torgamba sudah cukup sejahtera. Perekonomian yang di miliki masyarakat PTPN III PKS Torgamba Bagian Teknik dapat terbilang cukup mapan. Hal ini di karena kan

pendapatan yang dimiliki oleh karyawan tetap bagian pengolahan bidang teknik PTPN III PKS Torgamba sudah berada diatas UMR bahkan tingkat kesejahteraan yang dimiliki oleh masyarakat tersebut sudah berada di atas KHL (Kebutuhan Hidup Layak). Adapun rata-rata pendapatan Bidang Teknik berdasarkan jumlah tanggungan keluarga pada PTPN III PKS Torgamba.

Tabel 4.22 : Tabel Rata-Rata Pendapatan Responden Karyawan Tetap Bagian Bidang Teknik Pada PTPN III PKS Torgamba

No	Golongan	Pendapatan Rata-rata Karyawan Tetap (RP/Bulan)	Jumlah Tanggungan (Orang)	KHL (RP)	Kelebihan Pendapatan Dari KHL (RP)
1	IIC/3	6.787.931	4	5.277.000	1.510.931
2	IIA/7	4.051.230	2	4.277.000	-225.770
3	IA/I	3.340.823	-	2.777.000	563.823
4	IA/2	4.000.431	3	4.777.000	-776.569
5	IIIB/3	5.059.931	2	4.277.000	782.931
6	IB/2	5.550.021	2	4.277.000	1.273.021
7	IA/I	3.340.511	2	4.277.000	-936.487
8	IB/3	5.476.320	2	4.277.000	1.199.320
9	IA/11	4.428.547	1	3.777.000	651.547
10	ID/10	5.590.876	1	3.777.000	1.813.876
11	IC/12	4.541.379	3	4.777.000	-235.621
12	IC/12	5.683.482	3	4.777.000	906.482
13	IC/7	4.573.911	1	3.777.000	796.911
14	ID/2	5.498.721	3	4.777.000	721.721
15	IC/2	5.398.772	3	4.777.000	621.772

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada tabel diatas menunjukkan rata-rata pendapatan responden karyawan tetap bagian bidang Personalia PTPN III PKS Torgamba. Sebanyak 11 orang atau 73% yang pendapatannya berada diatas KHL dan ada sebanyak 4 atau 31% orang yang pendapatannya berada dibawah KHL.

4.8 Analisis Tingkat Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan Buruh Harian PTPN III PKS Torgamba

Kesejahteraan karyawan Buruh Harian Lepas pada PTPN III PKS Torgamba sudah cukup baik, karena sudah berada di atas KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dan sudah di atas UMR. Dan sebagian pendapatan dari karyawan BHL masih ada yang berada di bawah KHL. Adapun rata-rata pendapatan karyawan Buruh harian lepas pada PTPN III PKS Torgamba.

Tabel: 4.23 : Tabel Rata-Rata Pendapatan Responden Buruh Harian Lepas Pada PTPN III PKS Torgamba

No	Pendapatan Rata-Rara Karyawan BHL (Rp/Bulan)	Jumlah Tanggungan (Orang)	KHL (Rp)	Kelebihan Pendapatan dari KHL (Rp)
1	4.500.280	-	2.777.000	1.723.280
2	4.587.900	2	4.277.000	310.900
3	4.500.000	3	4.777.000	-277.000
4	9.050.500	3	4.777.000	4.273.500
5	6.950.800	4	5.277.000	1.673.800
6	5.600.275	3	4.777.000	823.275
7	6.484.400	4	5.277.000	1.207.400
8	6.598.000	-	2.777.000	3.821.000
9	3.999.000	1	3.777.000	222.000
10	5.000.000	1	3.777.000	1.223.000
11	3.999.000	1	3.777.000	222.000
12	5.500.000	-	2.777.000	2.723.000
13	3.000.000	2	4.277.000	-1.277.000
14	5.762.656	2	4.277.000	1.485.656
15	5.421.784	1	3.777.000	1.644.784
16	4.000.000	-	2.777.000	1.223.000
17	5.000.000	1	3.777.000	1.223.000
18	3.999.000	-	2.777.000	1.222.000
19	4.500.280	2	4.277.000	223.280
20	5.000.000	2	4.277.000	723.000
21	6.500.999	2	4.277.000	2.223.999
22	5.930.635	2	4.277.000	1.653.635
23	4.850.555	4	5.277.000	-426.446
24	8.239.127	3	4.777.000	3.462.127
25	9.500.599	4	5.277.000	4.223.599

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada tabel diatas menunjukkan rata-rata pendapatan responden Buruh Harian Lepas pada PTPN III PKS Torgamba Sebanyak 22 orang atau 88% yang pendapatannya berada diatas KHL dan ada sebanyak 3 orang atau 16% yang pendapatannya berada dibawah KHL.

4.9 Rekapitulasi Tingkat Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan Tetap PTPN III PKS Torgamba

Pada lampiran 7 rekapitulasi pendapatan dan kesejahteraan karyawan tetap pada PTPN III PKS Torgamba menunjukkan rata-rata pendapatan responden karyawan pada PTPN III PKS Torgamba. sebanyak 59 orang atau 82% yang pendapatannya berada diatas KHL dan ada sebanyak 4 orang atau 18% yang pendapatannya berada dibawah KHL, dari 72 responden karyawan tetap PTPN III PKS Torgamba.

4.10 Rekapitulasi Tingkat Pendapatan dan kesejahteraan Buruh Harian Lepas (BHL) PTPN III PKS Torgamba

Karyawan Buruh Harian Lepas merupakan pekerja yang dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran. Untuk pemberiannya biasanya diberikan per hari atau ada juga yang diberikan perminggu. Buruh setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau ketidakseimbangan dalam bentuk lain. Kesejahteraan Buruh Harian Lepas pada PTPN III PKS Torgamba sudah cukup baik, Dan sebagian pendapatan dari karyawan BHL masih ada yang berada di bawah KHL. Adapun rata-rata pendapatan karyawan Buruh harian lepas pada PTPN III PKS Torgamba. Adapun rata-rata pendapatan karyawan BHL

dan dibandingkan dengan kehidupan hidup layak (KHL) berdasarkan jumlah tanggungan keluarga yang di tanggung. Pada tabel dibawah ini Menjelaskan pendapat Buruh Harian Lepas (BHL) dengan menggunakan alat ukur Kehidupan Hidup Layak (KHL).

Tabel 4.24 : Daftar Rata-Rata Pendapatan Responden Karyawan Buruh Harian Lepas (BHL) Pada PTPN III PKS Torgamba Dalam Sebulan Dan Dibandingkan Dengan KHL Berdasarkan Jumlah Tanggungan Dalam Keluarga.

No	Pendapatan Rata-Rara Karyawan BHL (Rp/Bulan)	Jumlah Tanggungan (Orang)	KHL (Rp)	Kelebihan Pendapatan dari KHL (Rp)	Persen (%)
1	4.500.280	-	2.777.000	1.723.280	0,62%
2	4.587.900	2	4.277.000	310.900	0,07%
3	4.500.000	3	4.777.000	-277.000	-0,06
4	9.050.500	3	4.777.000	4.273.500	0,89%
5	6.950.800	4	5.277.000	1.673.800	0,32%
6	5.600.275	3	4.777.000	823.275	0,17%
7	6.484.400	4	5.277.000	1.207.400	0,22%
8	6.598.000	-	2.777.000	3.821.000	1,37%
9	3.999.000	1	3.777.000	222.000	0,06%
10	5.000.000	1	3.777.000	1.223.000	0,32%
11	3.999.000	1	3.777.000	222.000	0,06%
12	5.500.000	-	2.777.000	2.723.000	0,98%
13	3.000.000	2	4.277.000	-1.277.000	-0,29%
14	5.762.656	2	4.277.000	1.485.656	0,35%
15	5.421.784	1	3.777.000	1.644.784	0,44%
16	4.000.000	-	2.777.000	1.223.000	0,44%
17	5.000.000	1	3.777.000	1.223.000	0,32%
18	3.999.000	-	2.777.000	1.222.000	0,44%
19	4.500.280	2	4.277.000	223.280	0,05%
20	5.000.000	2	4.277.000	723.000	0,17%
21	6.500.999	2	4.277.000	2.223.999	0,52%
22	5.930.635	2	4.277.000	1.653.635	0,37%
23	4.850.555	4	5.277.000	-426.446	-0,08%
24	8.239.127	3	4.777.000	3.462.127	0,73%
25	9.500.599	4	5.277.000	4.223.599	0,89%

Sumber : Data Olahan,2020.

Pada tabel diatas menunjukkan rata-rata pendapatan responden karyawan Buruh Harian Lepas (BHL) pada PTPN III PKS Torgamba sebanyak 22 orang atau 88% yang pendapatannya berada diatas KHL dan ada sebanyak 3 orang atau 16% yang pendapatannya berada dibawah KHL.

4.10 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Jadi hasil pembahasan yang saya teliti ialah perbandingan pendapatan dan kesejahteraan karyawan tetap dan Buruh Harian Lepas (BHL) Pada PTPN III PKS Torgamba. Rata-rata pendapatan karyawan tetap sudah cukup baik dan berada di atas KHL, diantaranya terdapat 52 orang atau 82% pendapatannya diatas KHL dan ada sebanyak 13 orang atau 18% yang pendapatannya dibawah KHL. begitu pula dengan pendapatan yang di miliki karyawan buruh harian lepas sudah cukup baik dan berada diatas KHL terdapat 22 orang atau 88% yang pendapatannya diatas KHL dan ada sebanyak 3 orang atau 16% yang pendapatannya juga berada dibawah KHL.sama halnya dengan pendapatan yang dimiliki karyawan tetap, Akan tetapi pendapatan yang dimiliki oleh karyawan buruh harian lepas tidak sebesar yang dimiliki oleh karyawan tetap PTPN III PKS Torgamba. Hal ini sama juga dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Heri Setiawan (2018), mengenai analisis perbandingan pendapatan buruh harian tetap dengan buruh harian lepas dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan keluarga buruh perkebunan kelapa sawit di kota Subulussalam. Hasil penelitian yang telah dilakukan Heri Setiawan yaitu menunjukkan pendapatan harian tetap perkebunan kelapa sawit di kota Subulussalam lebih besar dibandingkan dengan pendapatan yang dimiliki oleh buruh harian lepas perkebunan kelapa sawit di kota

Subulussalam. Dari hasil penelitian tersebut sama halnya dengan penelitian yang saya lakukan yaitu pendapatan yang dimiliki oleh karyawan tetap PTPN III PKS Torgamba lebih besar dari pada pendapatan yang dimiliki oleh buruh harian lepas PTPN III PKS Torgamba.

Tingkat kesejahteraan yang di miliki baik karyawan tetap maupun karyawan buruh harian lepas di PTPN III PKS Torgamba sudah terbilang sejahtera, karena penghasilan yang dimiliki baik itu karyawan tetap maupun karyawan buruh harian lepas di PTPN III PKS Torgamba sudah berada diatas upah minimum dengan kata lain kebutuhan sehari – hari sudah terpenuhi dengan baik. Berdasarkan penelittian yang telah dilakukan oleh Ita Suryani Siregar (2016) mengenai analisa tingkat kesejahteraan tenaga kerja di PTPN III PKS Torgamba Kecamatan Torgamba (PKS Torgamba) Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan Ita Suryani Siregar ialah kesejahteraan tenaga kerja PTPN III PKS Torgamba sudah diatas angka kebutuhan hidup layak (KHL) yang telah ditetapkan oleh pemerintah kabupaten Labuhanbatu Selatan tahun 2016. Sama halnya dengan penelitian yang saya lakukan ialah tingkat kesejahteraan yang dimiliki oleh karyawan tetap dan buruh harian lepas PTPN III PKS Torgamba cukup baik dan sudah diatas angka kebutuhan layak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan pendapatan Tenaga kerja pada PTPN III PKS Torgamba Kabupaten LabuhanBatu Selatan Sumatera Utara maka Kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendapatan karyawan tetap pada PTPN III PKS Torgamba rata-rata pendapatannya sudah cukup baik (diatas KHL), sebanyak 59 orang atau 82% pendapatannya diatas KHL dan ada sebanyak 13 orang atau 18% pendapatannya dibawah KHL.
2. Pendapatan Karyawan BHL (Buruh Harian Lepas) pada PTPN III PKS Torgamba rata-rata pendapatan yang dimilikinya cukup baik (diatas KHL), sebanyak 22 orang atau 88% pendapatannya di atas KHL dan ada sebanyak 3 orang atau 16% pendapatannya dibawah KHL
3. Perbandingan pendapatan dan kesejahteraan karyawan tetap dan Buruh Harian Lepas (BHL) Pada PTPN III PKS Torgamba. Rata-rata pendapatan karyawan tetap sudah cukup baik dan berada di atas KHL begitu pula dengan pendapatan yang di miliki karyawan buruh harian lepas sudah cukup baik sama hal nya dengan pendapatan yang dimiliki karyawan tetap

5.2 Saran

Untuk lebih meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja khususnya karyawan dimasa mendatang maka pimpinan perusahaan sebaliknya:

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, supaya lebih memperhatikan apa saja yang mempengaruhi pendapatan para karyawan tetap maupun karyawan BHL agar pendapatan mereka secara menyeluruh berada diatas KHL.
2. Diharapkan bagi para karyawan lebih efektif dalam penyusunan data baik pendapatan karyawan diberbagai golongan, agar mempermudah dalam pencarian data.

DAFTAR PUSTAKA

- Asian Agri. 2018. *Keunggulan kelapa sawit*. [Artikel]. dipublikasikan pada tanggal 8 febuari 2018 pukul 10:38 WIB.
- Ervina dwicahyani. 2019 *Analisis Kinerja Argoindustri Kelapa Sawit PT ABC Di Kabupaten Mesuji Menggunakan Metode Balanced Scorecard*. [Jurnal]. Universitas Lampung.
- Firman & Adi Suyatno. 2018 *Analisis Tingkat Pendapatan Dan Kesejahteraan Petani Kelapa Sawit Di Desa Merarai Satu Kecamatan Sungai Tebelian Kabupaten Sintang*. [Jurnal]. Fakultas Pertanian. Universitas Tanjungpura.
- Hanafie,Rita. 2010. *Pengantar Ekonomi Pertanian*. Penerbit: C.V Andi.
- Heri Setiawan, Khairil Anwar. 2018 *Analisis Perbandingan Pendapatan Buruh Harian Lepas Dan Pengaruhnya Terhadap Kesejahteraan Keluarga Buruh Perkebunan Kelapa Sawit Di Kota Subulussalam*. [Jurnal]Prgram Studi Ekonomi Pertanian, Unuversitas Malikusaleh.
- Ita Suryani Siregar . 2016. *Analisa tingkat kesejahteraan tenaga kerja di PTPN III Kecamatan Torgamba (PKS Torgamba) Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara*. [Skripsi]. program studi Ekonomi Pembangunan, Universiras Islam Riau.
- PTPN III. 2020. *Point karyawan PTPN III bagian pengolahan* pada tahun 2020. Torgamba.
- PTPN III. 2020. *Pendapatan karyawan PTPN III bagian pengolahan* pada tahun 2020 Torgamba.
- PTPN III. 2020. *Premi karyawan PTPN III bagian pengolahan* pada tahun 2020 Torgamba.
- PTPN III. 2020. *Kompensasi Karyawan PTPN III bagian pengolahan* pada tahun 2020 Torgamba.
- Setyawati & Ida Bagus Made Agung Dwijatenaya. 2017. *Pendapatan dan Kesejahteraan Rumah Tangga Petan*. [Jurnal]. Program Studi Agribisnis, Universitas karta Negara.
- Shiska May & Primasiri Ira. 2019. *Analisis Tingkat Pendapatan Dan Kesejahteraan Rumah Tangga Petani Karet Di Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas* [Jurnal] Program Studi Agribisnis, Universitas Rawa Musi.
- Sukirno, Sadono. 2019. *Teori Pengantar Ekonomi Makro Edisi Ketiga*. Rajagrafindo Persada.
- Supriyono, Joko. 2018. *Sejarah kelapa sawit di Indonesia*. GAPKI (Gabungan pengusaha kelapa sawit Indonesia) Dipublikasikan tahun 2018
- Teguh Muhammad. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. PT Raja Grafindo Persada