

Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas di Perkebunan Teh PT Candi Loka

Ferdiyansah^{*)}, Siwi Istiana Dinarti, Istiti Purwandari

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

^{*)}Email Korespondensi: Ferdiyan205@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis sistem pengupahan Buruh Harian Lepas (BHL) di perkebunan teh PT Candi Loka, Kabupaten Ngawi. Sektor perkebunan teh sangat bergantung pada tenaga kerja manual untuk menjaga kualitas produk, di mana BHL memegang peranan krusial dalam aktivitas pemeliharaan dan pemanenan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap 30 responden pekerja lapangan serta pihak manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Candi Loka menerapkan sistem upah berdasarkan satuan hasil dan sistem borongan. Komponen upah dibedakan menurut jenis pekerjaan: penyemprot dibayar per tangki (Rp3.000/tangki), pemupuk per patok (Rp9.000/patok), pemangkas (pruning) per patok (Rp8.000/patok), dan pemetik berdasarkan berat pucuk yang dihasilkan (Rp700/kg). Selain upah pokok, terdapat sistem premi kehadiran bagi pemetik yang bekerja secara konsisten. Sistem pengupahan ini dinilai cukup transparan dan mampu memberikan motivasi kerja melalui keterkaitan langsung antara produktivitas dan penghasilan. Meskipun jam kerja relatif singkat (06.00–12.00), pendapatan yang diterima dianggap memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi masyarakat di sekitar perkebunan.

Kata Kunci : Sistem Pengupahan, Buruh Harian Lepas (BHL), Perkebunan Teh, PT Candi Loka,

PENDAHULUAN

Sektor perkebunan merupakan pilar utama dalam struktur ekonomi nasional Indonesia yang memberikan kontribusi signifikan terhadap devisa negara dan penyerapan tenaga kerja secara massal. Sebagai negara agraris, Indonesia memiliki bentang lahan perkebunan yang sangat luas, mulai dari kelapa sawit, karet, hingga komoditas teh yang telah melegenda sejak era kolonial. Eksistensi perkebunan tidak hanya sekadar pengelolaan lahan, tetapi juga melibatkan ekosistem sosial-ekonomi yang kompleks di wilayah perdesaan. Berdasarkan data statistik, sektor ini terus menunjukkan ketahanan di tengah fluktuasi ekonomi global, menjadikannya tumpuan hidup bagi jutaan kepala keluarga di berbagai pelosok nusantara (Alta et al., 2023).

Komoditas teh Indonesia memiliki posisi strategis dalam pasar internasional karena karakteristik rasa dan aroma yang khas serta kualitas polifenol yang tinggi. Perkebunan teh di Indonesia sebagian besar berlokasi di dataran tinggi dengan kondisi iklim yang spesifik, yang memerlukan pengelolaan intensif agar produktivitas tetap terjaga dengan optimal. Keberlanjutan industri teh sangat bergantung pada integrasi antara teknologi budidaya dan manajemen sumber daya manusia yang efektif di lapangan. Tantangan yang dihadapi industri ini semakin beragam, mulai dari perubahan iklim hingga persaingan pasar global yang menuntut efisiensi operasional tanpa mengabaikan aspek kesejahteraan tenaga kerja

perkebunan(Noviana et al., 2023).

Dalam operasional perkebunan teh, manusia tetap menjadi faktor produksi yang paling krusial dan tidak sepenuhnya dapat digantikan oleh mekanisasi mesin otomatis. Kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dalam memetik, memelihara, dan mengolah daun teh sangat menentukan kualitas akhir produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Karyawan perkebunan memiliki karakteristik kebutuhan yang unik, mencakup aspek fisik, keamanan kerja, hingga pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami bahwa keberhasilan bisnis perkebunan sangat ditentukan oleh bagaimana organisasi mampu memenuhi ekspektasi dan kebutuhan dasar para karyawannya secara berkelanjutan (Wibowo, 2023).

Pemeliharaan karyawan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menjaga agar kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan tetap berada pada level tertinggi. Dalam konteks perkebunan yang memiliki beban kerja fisik cukup berat, program pemeliharaan menjadi investasi jangka panjang untuk mencegah terjadinya turnover karyawan yang tinggi. Karyawan yang merasa dipelihara dengan baik oleh perusahaan cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang kuat dan motivasi kerja yang lebih stabil. Hal ini sangat penting mengingat sektor perkebunan seringkali menghadapi kendala dalam mempertahankan tenaga kerja terampil di tengah maraknya urbanisasi ke sektor industri manufaktur(Rani, 2024).

Salah satu instrumen terpenting dalam pemeliharaan karyawan dan pemenuhan kebutuhan hidup mereka adalah sistem pengupahan atau kompensasi yang diterapkan oleh pihak manajemen. Upah bukan sekadar biaya bagi perusahaan, melainkan alat motivasi dan bentuk penghargaan atas kontribusi serta curahan tenaga yang telah diberikan oleh karyawan. Sistem pengupahan yang adil dan transparan akan menciptakan iklim kerja yang harmonis serta meminimalisir potensi konflik industrial antara buruh dan pemberi kerja. Di sektor perkebunan, pengupahan harus dirancang dengan mempertimbangkan tingkat kesulitan kerja, risiko, serta standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat(Rachmawati et al., 2024).

Pentingnya pengupahan yang layak berkorelasi langsung dengan produktivitas kerja karyawan di lapangan, terutama bagi mereka yang bekerja di area teknis produksi. Jika sistem pengupahan dirasa tidak adil atau tidak mencukupi kebutuhan hidup minimum, maka semangat kerja karyawan akan menurun yang berdampak pada penurunan kuantitas hasil panen. Perusahaan perkebunan dituntut untuk memiliki skema pengupahan yang mampu menyeimbangkan kemampuan finansial perusahaan dengan kesejahteraan hidup para buruhnya. Kebijakan upah yang tepat dapat menjadi pembeda utama dalam keunggulan kompetitif perusahaan dibandingkan dengan kompetitor lain dalam industri pengolahan teh yang sejenis (Sudiantini et al., 2023).

Struktur tenaga kerja di perkebunan teh umumnya didominasi oleh Buruh Harian Lepas (BHL) yang memiliki pola hubungan kerja yang bersifat temporer namun sangat vital. Buruh harian lepas ini biasanya bertugas pada bagian-bagian yang memerlukan tenaga ekstra seperti pemetikan, penyemprotan, dan pemeliharaan rutin tanaman teh di lereng gunung. Meskipun statusnya bukan karyawan tetap, peran mereka sangat menentukan kelancaran rantai pasok daun teh segar dari kebun ke pabrik pengolahan. Namun, posisi tawar buruh harian lepas seringkali dianggap rentan, sehingga sistem pengupahan bagi mereka memerlukan perhatian khusus agar tetap sesuai dengan prinsip keadilan(Suryanawati, 2021).

PT Candi Loka merupakan salah satu perusahaan perkebunan teh terkemuka yang beroperasi di wilayah Ngawi, Jawa Timur, dengan sejarah panjang dalam industri teh

nasional. Sebagai perusahaan yang mengelola lahan yang luas, PT Candi Loka sangat bergantung pada kinerja ratusan buruh harian lepas untuk memastikan operasional harian berjalan lancar. Manajemen PT Candi Loka dituntut untuk menerapkan sistem pengupahan yang efektif guna menjaga stabilitas tenaga kerja di tengah dinamika ekonomi daerah. Keberadaan PT Candi Loka juga memberikan dampak ekonomi yang signifikan bagi masyarakat sekitar, sehingga kebijakan internalnya seringkali menjadi barometer bagi kesejahteraan warga lokal (Saputra, 2023).

Pemberian upah yang layak merupakan elemen krusial dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerja, terutama bagi para buruh harian lepas di sektor perkebunan Kabupaten Ngawi. Dalam konteks ekonomi daerah, penetapan standar upah idealnya merefleksikan angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) guna memastikan terpenuhinya kebutuhan dasar pangan, sandang, dan papan bagi pekerja beserta keluarganya. Berdasarkan data terbaru tahun 2026, standar upah minimum di Kabupaten Ngawi telah ditetapkan sebesar Rp2.556.815, yang mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya guna menyesuaikan dengan dinamika inflasi dan pertumbuhan ekonomi wilayah. Namun, di lapangan, sistem pengupahan sering kali masih menghadapi tantangan dalam menyelaraskan antara beban kerja dengan nominal yang diterima, sehingga memicu perlunya evaluasi mendalam terhadap implementasi struktur upah di perusahaan-perusahaan lokal. Ketimpangan antara realitas pendapatan dengan biaya hidup yang terus meningkat di Jawa Timur menjadikan isu ini sebagai landasan penting untuk mengkaji efektivitas sistem premi dan insentif yang berlaku bagi kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan (BPS Kab Ngawi, 2025).

Sistem pengupahan yang diterapkan bagi buruh harian lepas di PT Candi Loka mencakup berbagai komponen, mulai dari upah pokok hingga insentif atau premi tertentu. Penentuan upah ini biasanya didasarkan pada target capaian kerja, seperti berat timbangan pucuk teh yang dipetik atau luas area yang berhasil disemprot. Adanya sistem premi dimaksudkan untuk merangsang produktivitas buruh agar bekerja melebihi standar minimum yang telah ditetapkan oleh pihak perkebunan. Evaluasi terhadap efektivitas sistem ini sangat diperlukan untuk mengetahui apakah skema yang ada sudah mampu mengakomodasi beban kerja yang ditanggung oleh para buruh tersebut (Nasution, 2022).

Terdapat fenomena di mana buruh harian lepas menghadapi tantangan dalam mencapai target harian akibat faktor eksternal seperti cuaca ekstrem atau kondisi tanaman yang kurang prima. Hal ini berdampak langsung pada jumlah pendapatan yang mereka terima setiap periode pembayaran, mengingat sistem pengupahan sangat bergantung pada hasil fisik di lapangan. Ketidakpastian pendapatan ini menjadi isu krusial yang perlu dikaji lebih dalam untuk melihat sejauh mana perusahaan memberikan perlindungan finansial bagi buruh. Masalah pengupahan di PT Candi Loka menjadi menarik untuk diteliti karena melibatkan aspek teknis perkebunan dan aspek kemanusiaan secara bersamaan dalam satu kesatuan (Hidayat, 2023).

Kajian mengenai sistem pengupahan juga harus melihat perspektif dari para buruh itu sendiri sebagai penerima manfaat utama dari kebijakan perusahaan. Respon buruh terhadap besaran upah dan cara pembayarannya akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka selama beraktivitas di area perkebunan teh. Jika buruh merasa sistem pengupahan sudah transparan dan akurat dalam menghitung hasil kerja mereka, maka tingkat kepercayaan terhadap manajemen akan meningkat. Sebaliknya, ketidakteraturan dalam sistem pengupahan dapat memicu ketidakpuasan yang berujung pada penurunan disiplin kerja atau bahkan penghentian aktivitas kerja secara sepihak (Ramadhan, 2022).

PT Candi Loka sebagai entitas bisnis harus menyadari bahwa keadilan distributif

dalam pengupahan adalah kunci utama dalam mempertahankan etos kerja buruh harian lepas. Keadilan ini tidak hanya berarti upah yang besar, tetapi juga ketepatan waktu pembayaran dan kesesuaian antara beban kerja dengan imbalan yang diterima. Di tengah kenaikan harga kebutuhan pokok, upah yang diterima buruh harian lepas menjadi tumpuan utama untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga mereka di rumah. Oleh karena itu, penelitian ini akan membedah secara mendalam bagaimana mekanisme pengupahan yang saat ini berjalan di PT Candi Loka dari berbagai sudut pandang (Arifin, 2023).

Penelitian ini akan mengidentifikasi titik-titik lemah dalam sistem administrasi pengupahan di PT Candi Loka dan memberikan solusi alternatif untuk perbaikan ke depan. Akurasi data menjadi syarat mutlak agar sistem pengupahan dapat dipercaya dan dijalankan dengan penuh integritas oleh pihak perusahaan. Oleh karena itu, penelitian berjudul "Analisis Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas di Perkebunan Teh PT Candi Loka" menjadi sangat mendesak untuk dilakukan sebagai upaya evaluasi mandiri. Fokus utama penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana mekanisme, kendala, serta efektivitas sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan dalam menyejahterakan buruhnya. Hasil dari skripsi ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat kelulusan akademik, tetapi juga memberikan sumbangsih nyata bagi perbaikan kualitas hidup buruh perkebunan. Keselarasan antara tujuan profit perusahaan dan kesejahteraan buruh adalah kunci utama bagi masa depan industri teh Indonesia yang lebih cerah (Pratama, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk memahami fenomena sosial dan kemanusiaan di PT Candi Loka, Ngawi, dengan peneliti sebagai instrumen utama. Sampel ditentukan melalui teknik purposive sampling terhadap 30 buruh harian lepas yang memiliki masa kerja minimal enam bulan untuk mendapatkan informasi mendalam. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui wawancara mendalam, kuesioner terbuka, serta studi dokumentasi terkait kebijakan pengupahan perusahaan. Variabel penelitian difokuskan pada aktivitas teknis perkebunan seperti pruning, penyemprotan, pemupukan, dan pemetikan, serta aspek sistem pengupahan yang mencakup indikator kompetitif, waktu, produktivitas, keseimbangan, transparansi, kelayakan, hingga sistem borongan dan satuan hasil.

Analisis data dilakukan secara interaktif menggunakan model Miles dan Huberman yang berlangsung simultan dengan proses pengumpulan data di lapangan. Tahapannya meliputi pengumpulan data mentah, reduksi data untuk menyaring informasi penting, serta penyajian data dalam bentuk narasi, tabel, atau grafik guna memberikan gambaran menyeluruh. Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, di mana temuan awal diuji kembali dengan bukti yang kuat untuk menghasilkan simpulan akhir yang kredibel. Melalui pendekatan sistematis ini, data yang awalnya tidak terstruktur diolah menjadi pola-pola informasi yang relevan untuk menjawab permasalahan penelitian mengenai sistem kompensasi dan kontribusi pekerja di perkebunan teh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identitas Responden

a. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia pekerja yang dijadikan sampel dalam penelitian ini di perkebunan teh PT Candi Loka ini sangat bervariasi. Berdasarkan perbedaan usia yang berbeda-beda ini menjadikan setiap responden akan menjadikan hasil yang diteliti lebih kuat (Febianti et al., 2023). Berikut merupakan sajian tabel usia berdasarkan responden yang diteliti:

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Orang	Presentase
1	35-45	4	13,33
2	46-55	18	60,00
3	56-65	7	23,33
4	66-75	1	3,33
Total		30	100,00

Sumber: Analisis Data Primer, 2026

Dari tabel mendeskripsikan responden oleh pekerja dengan rentan usia 46-55 tahun yang berjumlah 21 orang dengan persentase 61,76%. Data tersebut menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam kegiatan wawancara ini tergolong dewasa tua. Dengan usia yang sudah dewasa tersebut menjadikan pengumpulan data ini bisa lebih dalam dan bisa menemukan system pengupahan yang sesuai diperkebunan the PT Candi Loka.

b. Identitas Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin atau gender memberikan gambaran lingkungan pekerjaan yang beragam kegiatannya. Perbedaan gender ini menggambarkan tentan keahlian masing-masing (Febianti et al., 2023). tetapi bukan menjadi penentu pelaku kegiatan tersebut. Pada penelitian di perkebunan teh PT Candi Loka ini data yang diambil berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 2 . Identitas Responder Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
1	Perempuan	14	46,67
2	Laki-laki	16	53,33
Total		30	100,00

Sumber : Analisis Data Primer, 2026

Tabel mendeskripsikan tentang perbedaan jenis kelamin atau gender pada pekerja lapangan diperkebunan teh di PT Candi Loka, mayoritas pekerja lapangan ini berjenis kelamain laki-laki dengan 55,88%, dengan bertujuan untuk meningkatkan tingkan produktivitas dalam proses indsutri perkebunan teh ini.

c. dentitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan. Tingkat Pendidikan terakhir diambil dari terakhir seseorang menempuh Pendidikan tersebut seperti SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi. Penempuhan Pendidikan tersebut dapar berpengaruh kepada pola pemikiran oleh seseorang tersebut. Tapi tidak menutup kemungkinan yang menempuh Pendidikan terakhir rendah akan mengalami ilmu yang rendah, semua Kembali terhadap seseorang tersebut. Karena terkadang seseorang ingin menempuh jenjang Pendidikan yang tinggi tetapi terkendala sesuat hal (Febianti et al., 2023). Di tabel bawah ini menunjukkan Pendidikan terakhir pekerja lapangan yang terdapat di perkebunan the PT Candi Loka dan sebagai berikut :

Tabel 3 . Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SD	12	40,00
2	SMP	8	26,67
3	SMA	10	33,33
4	sarjana	0	0,00
Total		30	100,00

Sumber : Analisis Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil pendekatan dengan pekerja lapangan tersebut Pendidikan yang ditempuh oleh Sebagian besar pekerja lapangan diperkebunan teh PT Candi Loka adalah SMA dengan persentase 42,18% dengan jumlah 14 orang, dengan ini bisa membantu meningkatkan ketrampilan dalam proses yang terjadi dalam perkebunan teh.

d. Identitas Responden Berdasarkan Lama bekerja

Lama bekerja atau masa kerja bisa menunjukkan kondisi loyalitas dan kestabilan seseorang dalam dunia kerja. Dengan lama kerja dari seseorang menjadikan seseorang itu dalam pekerjaannya tersebut. Lama kerja dihitung dari seseorang tersebut ada hubungan kerja antar pekerja dengan seseorang atau perusahaan (Febianti et al., 2023). Ditabel ini menunjukkan siklus lama kerja pekerja lapangan diperkebunan teh PT Candi Loka sebagai berikut :

Tabel 4 . Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	> 6 Bulan	0	0,00
2	≥1Th	9	30,00
3	<1 Th	21	70,00
Total		30	100,00

Sumber : Analisis Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas pekerja lapangan memiliki lama kerja lebih banyak dari setahun yaitu 70,00% dengan jumlah pekerja 21, dengan lamanya bekerja bisa berdampak dalam proses yang terjadi dalam perkebunan karena para pekerja sudah terampil dalam bidangnya.

e. Identitas Responden Berdasarkan Status pekerjaan

Didalam suatu lingkup pekerjaan setiap pekerja biasa akan dibagi tugas-tugas yang akan dilakukan disaat bekerja. Pembagian status pekerjaan ini didasarkan dengan kriteria dan posisi yang sedang kosong tersebut (Febianti et al., 2023). Ditabel ini merupakan pembagian status pekerja lapangan diperkebunan teh di PT Candi Loka dan berikut:

Tabel 5. Identitas Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

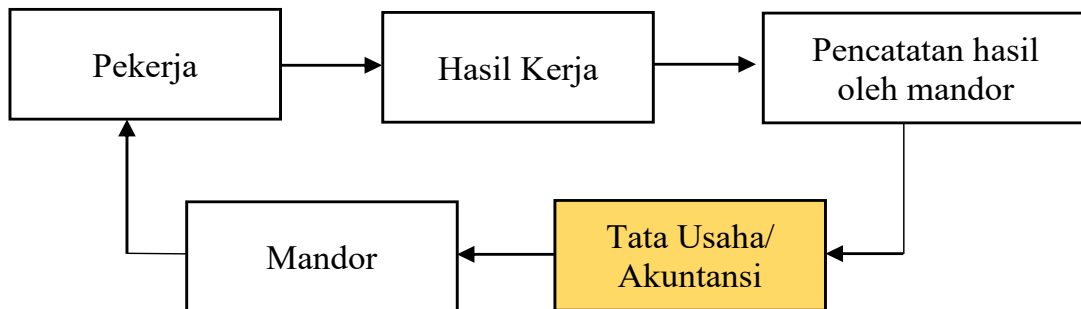
No	Status Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Pemetik	11	36,67
2	Penyemprot	5	16,67
3	Pemupuk	7	23,33
4	Pruning	7	23,33
Total		30	100,00

Sumber : Analisis Data Primer, 2026

Dari tabel diatas pembagian status kerja dibagi menjadi 4 yaitu pemetik dengan jumlah pekerja 11 pekerja dengan persentase 36,67%, pemupuk dan pruning 7 pekerja dengan persentase 23,33%, penyemprot 16,67% dengan 5 orang.

2. Sistem Pengupahan Di PT Candi Loka

PT Candi Loka menerapkan sistem pengupahan borongan berbasis hasil kerja untuk pekerja lapangan, dengan siklus pembayaran setiap 12 hari melalui mandor ke akuntansi.



gambar 1. Alur Sistem Pengupahan Pekerja Lapangan di PT Candi Loka

Gambar 1. tersebut menggambarkan alur kerja sistem penggajian atau operasional di mana Pekerja menghasilkan Hasil Kerja, yang kemudian diverifikasi dan dicatat oleh Mandor. Catatan tersebut diteruskan ke bagian Tata Usaha/Akuntansi untuk diproses lebih lanjut, sebelum akhirnya informasi tersebut kembali kepada Mandor untuk menyelesaikan siklus, baik itu terkait pembayaran upah, pelaporan, atau koordinasi lanjutan yang melibatkan Pekerja.

Penyemprotan merupakan kegiatan perawatan tanaman yang berguna untuk pengendalian hama, gulma dan pempukan daun. Penyemprotan dilakukan menggunakan APD yang digunakan oleh setiap penyemprot dengan tujuan melindungi penyemprot dari bahan yang digunakan saat proses penyemprotan. Penyemprotan dilakukan dengan alat semprot dengan kapasitas tangki 16 liter air. Penyemprotan dilakukan pada saat pagi hari yang bertujuan menghindari penguapan. Pekerja penyemprot mendapatkan jatah 12 tangki dalam 1 hari kerja, dengan perhitungan upah Rp.3000,00/tangki.

Tabel 6. pengupahan pekerja penyemprotan

No	Pekerja	Hasil (Tangki)	Tarif (Rp)	Upah	Rata-Rata (tangki/Hari)	Rata-rata upah
1	1	144	3.000,00	432.000,00	12	36.000,00
2	2	144	3.000,00	432.000,00	12	36.000,00
3	3	144	3.000,00	432.000,00	12	36.000,00
4	4	144	3.000,00	432.000,00	12	36.000,00
5	5	144	3.000,00	432.000,00	12	36.000,00

Sumber : Data Olahan, 2026

Tabel 1 Sistem pengupahan penyemprot di PT Candi Loka menerapkan Sistem Upah Satuan Hasil (Piece Rate System) dengan tarif Rp3.000,00 per tangki dan target maksimal 12 tangki per hari. Meski secara fisik cukup berat karena pekerja harus memikul total beban cairan hingga 192 kg per hari, durasi kerja dirancang singkat (pukul 06.00–12.00) demi menjaga efikasi bahan kimia. Dalam perspektif ekonomi makro Kabupaten Ngawi tahun 2026, upah harian sebesar Rp36.000,00 untuk waktu kerja hanya 6 jam dinilai kompetitif dan proporsional. Jika dikonversi ke standar 8 jam kerja, produktivitasnya setara dengan Rp48.000,00 per hari, sehingga akumulasi bulanan sekitar Rp900.000,00 dianggap layak bagi masyarakat pedesaan. Fleksibilitas waktu yang berakhir di siang hari ini pun memberikan kesempatan strategis bagi pekerja untuk melakukan pemulihan fisik atau mengelola usaha sampingan lainnya.

Tabel 7 . Pengupahan pekerja pemupukan

No	Pekerja	Hasil (Patok)	Tarif (Rp)	Upah	Rata-Rata (Patok/Hari)	Rata-rata upah
1	1	60	9.000,00	540.000,00	5	45.000,00
2	2	60	9.000,00	540.000,00	5	45.000,00
3	3	60	9.000,00	540.000,00	5	45.000,00
4	4	60	9.000,00	540.000,00	5	45.000,00
5	5	60	9.000,00	540.000,00	5	45.000,00
6	6	60	9.000,00	540.000,00	5	45.000,00

Sumber : Data Olahan, 2026

Tabel 2 Sistem pengupahan pemupuk di PT Candi Loka menerapkan Sistem Upah Satuan Hasil (Piece Rate System) dengan tarif Rp9.000,00 per patok dan target borongan 5 patok (2.400 meter persegi) per hari. Dengan skema ini, pekerja memperoleh pendapatan tetap sebesar Rp45.000,00 per hari atau akumulasi Rp540.000,00 per 12 hari kerja. Ditinjau dari proyeksi ekonomi Kabupaten Ngawi tahun 2026, upah tersebut dinilai sangat layak karena hanya ditempuh dalam waktu kerja singkat (06.00–12.00). Jika dikonversi ke jam kerja standar (8 jam), tingkat produktivitas ini melampaui rata-rata upah sektor pertanian di Jawa Timur, dengan estimasi bulanan mencapai Rp1.125.000,00 untuk setengah hari kerja. Struktur ini berhasil menciptakan keseimbangan antara standarisasi output perusahaan dan kesejahteraan pekerja, yang tetap memiliki waktu luang untuk aktivitas ekonomi lainnya.

Tabel 8 . Pengupahan Pekerja Pruning

No	Pekerja	Hasil (Patok)	Tarif (Rp)	Upah	Rata-Rata (Patok/Hari)	Rata-rata upah
1	1	72	8.000,00	576.000,00	6	48.000,00
2	2	72	8.000,00	576.000,00	6	48.000,00
3	3	72	8.000,00	576.000,00	6	48.000,00
4	4	72	8.000,00	576.000,00	6	48.000,00
5	5	72	8.000,00	576.000,00	6	48.000,00
6	6	72	8.000,00	576.000,00	6	48.000,00
7	7	72	8.000,00	576.000,00	6	48.000,00

Sumber : Data Olahan, 2026

Tabel 3 Sistem pengupahan tenaga kerja pruning (pemangkasan) di PT Candi Loka menerapkan Sistem Upah Satuan Hasil (Piece Rate System) dengan tarif Rp8.000,00 per patok dan target borongan 6 patok (2.400 meter persegi) per hari. Melalui spesifikasi teknis pemangkasan kemiringan 45 derajat menggunakan sabit, pekerja memperoleh upah harian sebesar Rp48.000,00 atau akumulasi Rp576.000,00 per 12 hari kerja. Berdasarkan proyeksi UMK Kabupaten Ngawi tahun 2026, pendapatan ini dinilai sangat representatif dan layak mengingat durasi kerjanya yang singkat (06.00–12.00). Dengan estimasi bulanan mencapai Rp1.200.000,00 untuk setengah hari kerja, sistem ini memberikan apresiasi tinggi terhadap keterampilan teknis pekerja sekaligus menciptakan hubungan industrial yang harmonis, karena nilai upah per jamnya mampu bersaing dengan sektor formal yang bekerja penuh waktu.

Tabel 9 . Pengupahan Pekerja Pemetik

No	Pekerja	Hasil (Kg)	Tarif (Rp)	Upah (Rp)	Rata-Rata (Kg/Hari)	Rata-rata upah (Rp)
1	1	752	700,00	526.400,00	63	44.100,00
2	2	765	700,00	535.500,00	64	44.800,00
3	3	744	700,00	520.800,00	62	43.400,00

No	Pekerja	Hasil (Kg)	Tarif (Rp)	Upah (Rp)	Rata-Rata (Kg/Hari)	Rata-rata upah (Rp)
4	4	718	700,00	502.600,00	60	42.000,00
5	5	734	700,00	513.800,00	61	42.700,00
6	6	722	700,00	505.400,00	60	42.000,00
7	7	754	700,00	527.800,00	63	44.100,00
8	8	697	700,00	487.900,00	58	40.600,00
9	9	712	700,00	498.400,00	59	41.300,00
10	10	746	700,00	522.200,00	62	43.400,00
11	11	689	700,00	482.300,00	57	39.900,00

Sumber : Data Olahan, 2026

Tabel 4 Sistem pengupahan tenaga kerja pemetik teh di PT Candi Loka secara murni menerapkan Sistem Upah Satuan Hasil (Piece Rate System) yang sangat dinamis, di mana penghasilan ditentukan langsung oleh volume pucuk yang dikumpulkan. Dengan tarif Rp700,00 per kilogram dan penggunaan alat bantu gunting, pekerja mampu menghasilkan antara 57 kg hingga 64 kg per hari, yang setara dengan rentang upah harian Rp39.900,00 hingga Rp44.800,00. Berdasarkan standar KHL dan proyeksi UMK Kabupaten Ngawi tahun 2026, skema ini dinilai sangat layak dan kompetitif karena pendapatan tersebut diraih hanya dalam waktu 6 jam kerja (setengah hari). Dengan estimasi akumulasi bulanan mencapai Rp1.120.000,00, sistem ini berhasil menyeimbangkan target tonase perusahaan dengan kesejahteraan ekonomi serta kesehatan fisik pemetik, yang tetap memiliki fleksibilitas waktu di luar jam operasional kebun.

3. Analisis Indikator Sistem Pengupahan

a. Kompetitif

Sistem pengupahan di PT Candi Loka memiliki daya saing yang kuat karena mampu menyamai standar industri perkebunan di wilayah Ngawi, dengan rincian tarif Rp700/kg untuk pemetik, Rp8.000/patok untuk pruning, Rp3.000/tangki untuk penyemprot, dan Rp9.000/patok untuk pemupuk. Struktur upah yang presisi ini tidak hanya memberikan nilai tawar yang sebanding dengan beban kerja fisik, tetapi juga menjadi strategi efektif perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja lokal. Keselarasan tarif ini menjamin kesejahteraan pekerja sekaligus menjaga stabilitas operasional dari risiko perpindahan SDM ke perusahaan kompetitor.

b. Waktu

Perusahaan menunjukkan tata kelola administrasi yang disiplin melalui konsistensi pendistribusian upah secara berkala setiap 12 hari sekali. Ketepatan waktu ini memberikan kepastian finansial bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan harian tanpa penundaan, sekaligus membangun kepercayaan mendalam terhadap pihak manajemen. Dengan siklus pembayaran yang terjadwal secara presisi, perusahaan berhasil menjamin stabilitas arus kas karyawan dan membuktikan bahwa pemenuhan hak dasar pekerja merupakan prioritas operasional yang tidak terkompromi.

c. Produktivitas

Penerapan sistem upah berbasis hasil di PT Candi Loka menciptakan sinergi yang efektif antara kontribusi nyata karyawan dengan imbalan yang diterima secara proporsional dan transparan. Standar produktivitas harian yang terukur—seperti pemetik dengan 57–64 kg, pemupuk 5 patok, penyemprot 12 tangki, dan tenaga pruning 6 patok—menjadi tolok ukur keadilan bagi kesejahteraan individu. Mekanisme ini tidak hanya memotivasi karyawan

melalui iklim kerja yang kompetitif, tetapi juga menjadi mesin penggerak kemajuan perusahaan melalui optimalisasi output harian yang berkelanjutan.

d. Keseimbangan

Struktur upah di perusahaan ini mencerminkan keseimbangan yang adil antara beban kerja fisik, risiko teknis, dan imbalan finansial yang diterima. Perusahaan memberikan apresiasi lebih tinggi pada pekerjaan dengan tanggung jawab area luas dan ketelitian teknis, seperti pemupukan (Rp9.000/patok) dan pruning (Rp8.000/patok), dibandingkan pemeliharaan rutin seperti penyemprotan (Rp3.000/tangki). Melalui pembagian nilai yang proporsional ini, tercipta harmoni kerja di mana setiap karyawan merasa dihargai sesuai kontribusi nyatanya, yang pada akhirnya mendukung stabilitas operasional jangka panjang.

e. Transparansi

Prinsip transparansi dijalankan secara nyata melalui pemberian slip gaji rutin yang memaparkan seluruh elemen penghasilan, mulai dari gaji pokok, tunjangan, hingga perhitungan lembur secara akurat. Keterbukaan mengenai struktur skala upah dan potongan wajib (pajak/iuran sosial) berfungsi sebagai dokumen legal bagi karyawan untuk memverifikasi kesesuaian imbalan dengan kinerja mereka. Praktik akuntabilitas ini secara efektif meminimalisir potensi konflik dan membangun landasan kepercayaan yang kuat antara manajemen dan tenaga kerja.

f. Kelayakan

Sistem pengupahan PT Candi Loka telah memenuhi standar kelayakan manusiawi yang selaras dengan proyeksi UMK Kabupaten Ngawi 2026 dan biaya hidup riil setempat. Dengan durasi kerja singkat (06.00–12.00 WIB), pekerja mendapatkan upah 12 hari kerja yang kompetitif, yakni Rp432.000 untuk penyemprot, Rp540.000 untuk pemupuk, Rp576.000 untuk pruning, dan hingga Rp535.500 untuk pemetik. Pendapatan ini dinilai sangat layak karena memberikan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan ekonomi dan ketersediaan waktu luang untuk kehidupan pribadi, tanpa mengabaikan aspek kemanusiaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sistem pengupahan di PT Candi Loka tahun 2026 telah memenuhi indikator kompetitif, transparan, dan layak melalui penerapan Sistem Upah Satuan Hasil yang proporsional untuk kegiatan pemetikan teh. Mekanisme borongan pada kegiatan penyemprotan, pemupukan, pemangkasan memberikan kepastian finansial bagi pekerja meskipun hanya dilakukan dalam durasi setengah hari kerja. Dengan rata-rata pendapatan harian yang kompetitif terhadap standar UMK Ngawi, sistem ini berhasil menciptakan keseimbangan antara produktivitas perusahaan dan kesejahteraan ekonomi serta kualitas hidup para pekerja lapangan.

Saran

1. Memberikan jaminan upah yang diberikan layak untuk memenuhi kebutuhan hidup.
2. Menyediakan jaminan pendapatan minimum saat hasil kerja menurun karena faktor cuaca atau kondisi kebun.

DAFTAR PUSTAKA

- Alta, A. ... Budiman, I. (2023). Memodernisasi Pertanian Indonesia. PT. RajaGrafindo Persada-Murai Kencana.
- Arifin, Z. (2023). Manajemen Kompensasi dan Kesejahteraan Buruh Perkebunan di Indonesia.
- Febianti, A. ... Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Indonesia. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 198–204.
- Hidayat, R. (2023). Dinamika Ekonomi Buruh Harian Lepas pada Perkebunan Teh Dataran Tinggi.
- Nasution, h. (2022). Evaluasi Skema Premi dan Bonus pada Kinerja Pemetik Teh Tradisional. *Agricore: Jurnal Agribisnis*.
- Ngawi, B. K. (2025). Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/888/KPTS/013/2025 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2026.
- Noviana, G. ... Monica, S. (2023). Analysis of Tea Harvesting Mechanization (*Camellia Sinensis*) on the Income of Picking Workers in Wonosobo Tea Plantations , *Central Java Journal of Agriculture (JoA)* . 3, 98–102.
- Pratama, R. (2023). Hubungan Sistem Pengupahan dengan Loyalitas Buruh Harian Lepas di Jawa Tengah. *Journal RiRset Manajemen*.
- Rachmawati, D. ... Zagladi, A. N. (2024). Kompensasi Sebagai Penyemangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Akademika*.
- Ramadhan, I. (2022). Respon Psikologis Karyawan terhadap Transparansi Pembayaran Upah di Sektor Perkebunan. *Jurnal Psikologi Industri*.
- Rani, A. R. S. (2024). Pengaruh Stress Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja.
- Saputra. (2023). Dampak Keberadaan Perkebunan Besar terhadap Perekonomian Masyarakat Desa di Kabupaten Ngawi. *Jurnal Pembangunan Daerah*.
- Sudiantini, D. ... Armayani, D. P. (2023). Analisa mengenai pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(6), 1673–1682.
- Suryanawati. (2021). Analisis Alokasi Tenaga Kerja Kepala Keluarga sebagai Tenaga Harian Lepas Pada Perkebunan. *Jurnal Agripita*.
- Wibowo. (2023). Kebutuhan Dasar dan Motivasi Kerja Karyawan di Lingkungan Ekstri. *Jurnal Manajemen Modal Manusia*.